

Työeläkekuntoutuksen työoikeudellinen luonne

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Maisteritutkielma
Työoikeus
Peppiina Huhtala
Maaliskuu 2018

Sisällys

LÄHTEET.....	I
LYHENTEET	VI
1 JOHDANTO	1
1.1 Työsopimuslaki työsuhteen perustuslakina.....	3
1.2 Väilytömarkkinat avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden välimaastossa	7
1.3 Työeläkekuntoutus osana ammatillista kuntoutusta.....	8
1.4 Ruotuhoidosta työeläkejärjestelmään.....	10
1.4.1 Työeläkejärjestelmä nykyään.....	15
1.4.2 Työeläkevarat.....	17
2 TYÖELÄKEKUNTOUTUS.....	20
2.1 Kenellä on oikeus työeläkekuntoutukseen?	22
2.2 Työkokeilu	27
2.3 Työhönvalmennus	30
2.4 Koulutus	31
2.5 Elinkeinotoiminnan tuki ja apuvälineet	33
2.6 Työtä vai kuntoutusta.....	35
3 TYÖKOKEILUSOPIMUS TYÖSOPIMUKSENA	38
3.1 Työkokeilusopimuksia käytännössä (Varma, Elo).....	42
3.2 Työkokeilun päättäminen.....	46
3.3 Työkokeilija työntekijänä.....	50
3.3.1 Vastiketta vastaan.....	51
3.3.2 Henkilökohtaisesti työnantajan lukuun	52
3.3.3 Johto ja valvonta	53
3.3.4 Kokonaisharkinta	55
3.4 Työkyky työsuhteen edellytyksenä?	56
4 TYÖELÄKEKUNTOUTUS OSANA TOIMIVAA TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄÄ.....	60
4.1 Vaikuttavaa työeläkekuntoutusta	63
4.2 Työhönotto ja syrjintä	65
4.3 Yhdenvertaista työeläkekuntoutusta	68
5 LOPUKSI.....	70
LIITTEET	VII
Liite 1. Palkallinen työkokeilusopimus, Varma	VIII
Liite 2. Palkaton työkokeilusopimus, Varma.....	IX
Liite 3. Työnantaja maksaa palkan työkokeilijalle, Elo	X
Liite 4. Työeläkevakuuttaja maksaa etuuden työkokeilijalle, Elo	XI

LÄHTEET

KIRJALLISUUS JA ARTIKKELIT

Barnard, Catherine: EU Employment Law. 4. Fourth edition. Oxford 2012.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.

Eglund, Ulla-Leena: Palasista yhtenäiseksi- kuntoutussuunnitelman rakentuminen ammatillisessa kuntoutuksessa. Turku, 2016.

Gould, Raija – Ilmarinen, Juhani – Järvisalo, Jorma – Koskinen, Seppo: Työkyvyn moninaisuus, s. 17-34. Teoksessa: Työkyvyn ulottuvuudet. toim. Gould, Raija – Ilmarinen, Juhani – Järvisalo, Jorma – Koskinen, Seppo. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki 2006.

Gould, Raija – Härkäpää, Kristiina – Järvikoski, Aila – Laisola-Nuotio, Annika – Lehikoinen, Saarnio Tuula – Saarnio Leena: Miten ja minkälaiseen työeläkekuntoutukseen? Työeläkekuntoutuksen toimivuus- tutkimuksen taulukkoraportti. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:2. Helsinki, 2007.

Gould, Raija – Härkäpää, Kristiina – Järvikoski, Aila: Oikeaan aikaan? s. 85-105. Teoksessa: Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2012. Helsinki, 2012.

Haapakorpi, Arja: Työkö tekijää opettaa – tutkimus työllistymistä edistävän koulutuksen työprojekteista. Saarijärvi, 1998.

Hannikainen, Matti – Vauhkonen, Jussi: Ansoiden mukaan- yksityisalojen työeläkkeiden historia. Hämeenlinna, 2012.

Hietala, Harri – Karhi, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 5. painos. Helsinki 2013.

Honkanen, Pertti: Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäyspäätökset sosiaalisena ja oikeusturvakysymyksenä. s. 161-183. Teoksessa: Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan tutkimuksiin. toim. Laura Kalliomaa-Puha, Toomas Kotkas ja Marketta Rajavaara. Tampere 2014.

Härkäpää, Kristiina – Järvikoski, Aila: Mikä motivoi työeläkekuntoutukseen? s. 145-163. Teoksessa: Toimiiko työeläkekuntoutus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2012. toim. Gould, Raija – Härkäpää, Kristiina – Järvikoski, Aila. Helsinki 2012.

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Helsinki 2015.

Rissanen, Paavo – Järvisalo, Jorma: Kuntoutus ja työelämä, s. 434-439. Teoksessa: Kuntoutus. toim. Kallaranta, Tapani – Rissanen, Paavo – Vilkkumaa, Ilpo. Helsinki, 2001.

Kontio, Kimmo: Eläketurvan kehitys, s.13-24. Teoksessa: Suomen eläkejärjestelmä, Eläketurvakeskuksen julkaisuja, toim. Marjukka Hietaniemi ja Mika Vidlund. Helsinki, 2003.

Koponen, Marja: Muistio työkokeilusopimuksen merkityksestä. Helsinki 2016.

Koskinen, Seppo – Mikkola, Hannu – Purola, Anu: Työntekijä vai yrittäjä- työoikeudessa, vero-oikeudessa ja toimeentuloturvasa. Rovaniemi 1997.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2005.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.

Majapuro, Milja: Suomen työeläkemarkkinat ja eläkelaitosten välinen kilpailu, Tampere 2012.

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki 2013.

Niemelä, Jari: Ruotujakolaitos- osa maataloutta, s. 369. Teoksessa: Suomen maatalouden historia 1, Perinteisen maatalouden aika esihistoriasta 1870-luvulle. Toim. Rasila, Viljo – Jutikkala, Eino – Mäkelä-Alitalo, Anneli. Helsinki 2003.

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa - tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki, 2013.

Pentikäinen, Teivo: Työntekijän eläke – työeläkelakien yleisselostus. 1969.

Pylkkänen, Anu: Yhdenvertaisuus ja sosiaaliturva – harkinnan muuttuneet rajat, s. 20-39. Teoksessa: Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan tutkimuksiin. toim. Laura Kalliomaa-Puha, Toomas Kotkas ja Marketta Rajavaara. Tampere 2014.

Rajaniemi, Erkki: Työeläkejärjestelmän kilpailuolosuhteet, selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:79. Helsinki 2006.

Rasila, Viljo: Torpparijärjestelmä, s. 365-384. Teoksessa: Suomen maatalouden historia 1, Perinteisen maatalouden aika esihistoriasta 1870-luvulle. Toim. Rasila, Viljo – Jutikkala, Eino – Mäkelä-Alitalo, Anneli. Helsinki 2003.

Rissanen, Jaana: Työkyvyttömyyseläkejärjestelmät EU-kontekstissa. Haasteet Suomen ja Ruotsin välillä liikkuville työntekijöille, s.112-125. Teoksessa: Sosiaaliturvan rajoilla. Kirjoituksia kansainvälisestä sosiaalioikeudesta. Toim. Laura Kalliomaa-Puha ja Anna-Kaisa Tuovinen. Helsinki 2017.

Saarenen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki, 2015.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. WSOY. Porvoo- Helsinki 1947.

Sipilä, Arvo: Työoikeudellinen perussuhde, s. 495-501. Teoksessa Juhlajulkaisu Suomalaisen Lakimiesyhdistys 1898–22/10–1948. Vammala 1948.

Saarnio, Leena: Työeläkekuntoutus vuonna 2008. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja. 4/2010.

Suikkanen, Asko: Työn riskit ja yhteiskunnallisten ratkaisujen sosiaalipoliittiset ulottuvuudet. Rovaniemi 1990.

Suviranta, Antti: Palkkatyön käsite vero-oikeudessa, Helsinki 1961.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki, 2012.

Tuomala, Juha: Vaikuttaako kuntoutus työssä jatkamiseen? s, 163-193. Teoksessa: Toimiiko työeläkekuntoutus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2012. toim. Gould, Raija – Härkäpää, Kristiina – Järvioksoki, Aila. Helsinki 2012.

Tuovinen, Anna-Kaisa: Kansainvälisen sosiaaliturvan perusteita, s. 28-55. Teoksessa: Sosiaaliturvan rajoilla. Kirjoituksia kansainvälisestä sosiaalioikeudesta. Toim. Laura Kalliomaa-Puha ja Anna-Kaisa Tuovinen. Helsinki 2017.

Turja, Johanna: Ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen vaikuttavuuskuntoutus osana työpaikan terveyden edistämistä. Tampere, 2009.

Van Aerschot, Paul: Köyhät ja laki, Helsinki 1996.

Virtanen, Turo: Valta, sopiminen ja moraalisuus sosiaalisessa toiminnassa. Sosiaalisen järjestyksen muodostaminen ja tietäminen sekä sosiaalinen yhteismitattomuus esimerkkinä tulosjohtaminen. Helsinki 1994.

Vuorela, Mika: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksiä. 2008.

Väyrynen, Väinö: Työvalmentajien näkemyksiä ja kokemuksia työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla. 2010, ei julkaisupaikkaa.

VIRALLISAINEISTO

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 114/2001 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 59/ 2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 116/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle kuntoutusta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

HE 238/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 66/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi Finanssivalvonnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 63/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi vakuutuslakien ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 75/2011 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muuttamisesta.

HE 133/2012 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 63/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain muuttamisesta.

HE 96/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 277/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 279/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi eläkelaitoksen vakavaraisuusrajan laskemisesta ja sijoitusten hajauttamisesta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 16/2015 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 209/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työttömyysturvalain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta sekä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.

HE 137/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi luottolaitostoiminnasta annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 189/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:n ja valtion virkamieslain 32 §:n muuttamisesta

KM 1991:44. Komiteamietintö. Työeläkerahastotoimikunnan mietintö.

STM arviomuistio 17.2.2011. Työeläkejärjestelmän kilpailun toimivuus.

TEM 7/2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä.

Väyliä työhön. Tupo 2 –työryhmän mietintö (2006). Työhallinnon julkaisuja 361. Työministeriö. Helsinki 2006.

KOM (2010)546. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Eurooppa 2020 -strategian lippulaivan hanke. Innovaatiounioni.

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelma. 29.5.2015.

INTERNET- JA MUUT LÄHTEET

ETK juhlaulkaisu: Eläketurvan kehitys (Verkkoaineisto) luettavissa os. http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/virastosta_tietotaloksi_juhlakirja_elaketurvakeskukselle.pdf Luettu 1.11.2017

ETK- Ruotsin eläkejärjestelmä. (Verkkoaineisto) luettavissa os. <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/muiden-maiden-elakejarjestelmat/ruotsi/>

Eduskunnan kirjasto: Eläketurva ennen uudistusta (Verkkoaineisto) luettavissa os. <https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/historia/Eduskunta-toteuttaa-tyoelakkeen1961-tietopaketti/Sivut/Elaketurva-ennen-uudistusta.aspx> Luettu: 28.3.2018.

Eurooppa 2020 strategia. Valtiovarainministeriön julkaisu 10a/ 2018. (Verkkoaineisto) luettavissa os. <file:///C:/Users/phuhtala/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/891J3E2D/Eurooppa%202020%20-strategia,%20kevät%202018.PDF>

Finanssivalvonta, FIVA: Vakuutusalan palveluntarjoajat, Työeläkelaitokset (Verkkoaineisto) luettavissa os. <http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Finanssiasiakas/Palveluntarjoajat/Vakuutusala/Tyoelakelaitokset/Pages/Default.aspx> Luettu 14.1.2018.

Työeläkelaitosten liitto, TELA: Työeläkkeiden rahoitus (Verkkoaineisto) luettavissa os. https://www.tela.fi/tyoelakkeiden_rahointu Luettu 9.11.2017.

Pietiläinen, Seppo, Työeläketiedottajien neuvottelupäivät 5.-6.9.2001: Eläkejärjestelmän synty, esitelmän lyhennelmä 5.9.2001 (Verkkoaineisto) luettavissa os. http://www.etk.fi/wp-content/uploads/ty%C3%B6el%C3%A4kej%C3%A4rjestelm%C3%A4n_synty.pdf Luettu 23.12.2017.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimuksia (Verkkoaineisto) luettavissa os.
http://www.stat.fi/tup/vl2010/art_2013-02-21_001.html Luettu 13.8.2017.

Työeläkelakipalvelu: Työeläkekuntoutuksen keinot ja kuntoutussuunnitelma (Verkkoaineisto) luettavissa os. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=308724 Luettu 10.2.2018.

Rakennusurakan yleiset sopimusehdot, YSE 1998 (Verkkoaineisto) luettavissa os.
<http://www.lieto.fi/download/noname/%7B87629A7E-EAEF-4A07-A8DE-8B1370653503%7D/13519n> Luettu 2.4.2018

OIKEUSTAPAUKSET

EU:n tuomioistuin

C-66/85, Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg

Korkein oikeus

KKO 4/1987

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta

TELK/2232/3000/2012

Työneuvosto

TN 24/1993

TN 86/1195

Vakuutus oikeus

VakO 3307:2015

LYHENTEET

AkL	laki ammatillisesta koulutuksesta
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion
ETK	eläketurvakeskus
ETY	Euroopan talousyhteisö
Elo	Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elo
EU	Euroopan Unioni
FIVA	Finanssivalvonta
HE	hallituksen esitys
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
Kela	Kansaneläkelaitos
Keva	Kuntien eläkevakuutuslaitos
KOM	Euroopan komissio
OikTL	oikeustoimilaki
OMC	The Open Method of Coordination
PL	perustuslaki
STM	sosiaali- ja terveysministeriö
TAL	työaikalaki
TE	työ- ja elinkeino
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TELA	lakisääteistä työeläketurvaa hoitavien työeläkevakuuttajien etujärjestö
TELK	työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta
TN	työneuvosto
TSL	työsopimuslaki
TyEL	työntekijän eläkelaki
TTurvL	työturvallisuuslaki
TUPO	tulopoliittinen valiokunta
JTYPL	julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki
TapVakL	tapaturmavakuutuslaki
Varma	Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
VakO	Vakuutusosikeus
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 JOHDANTO

Työeläkelakeja ovat yksityisten ja julkisten alojen työeläkelait. Yksityisalojen eläkelakeja ovat työntekijän eläkelaki (395/2006), yrittäjän eläkelaki (1272/2006), merimieseläkelaki (1290/2006) ja maatalousyrittäjän eläkelaki (1272/2006). Tutkielmassa tarkastellaan yksityisalojen eläkelakien mukaista, eläkelaitosten järjestämää työeläkekuntoutusta työoikeudellisesta näkökulmasta. Työeläkekuntoutusta järjestetään työeläkevakuutuslaitosten asiakkaille, eli vakuutetuille. Työeläkekuntoutusprosessiin osallistuvia tahoja ovat kuntoutuja, työeläkevakuuttaja ja *työhönsijoittaja*¹, joiden kaikkien asemaa tarkastellaan työoikeudellisesta näkökulmasta.

Työoikeudellisena kysymyksenä tarkastellaan sitä, toteutuuko työeläkekuntoutus työsopimuslain (TSL 55/2001) 1 luvun 1 § tarkoittamassa työsuhteessa ja keiden kuntoutusprosessiin osallistuvien tahojen välille työsuhde mahdollisesti muodostuu. Tilanteessa, missä työeläkekuntoutuksen ei katsota toteutuvan työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvana työsuhteena, tarkastelun kohteena on, millä tavoilla työeläkekuntoutusprosessiin osallistuvien velvoitteet ja oikeudet ovat määriteltä.

Työntekoa tarkoittavan suhteen työoikeudellisen luonteen tunnistamisella on merkitystä, sillä samalla selviää pääpiirteittäin koko työnlainsäädännön soveltuvuus, työnlainsäädäntö soveltuu nimittäin pääosin vain työsopimuslain mukaisiin työsuhteisiin, mutta ei muihin työn suorittamista tarkoittaviin oikeussuhteisiin.²Yksityisalojen eläkelaeissa eikä niiden esitöissä ole otettu kantaa työeläkekuntoutuksen aikaiseen työsuhteisuuteen, eli siihen soveltuuko työsopimuslain 1 luvun 1 § työeläkekuntoutusmuotoihin. Suomessa useat eri välityömarkkinoiden toimijat tarjoavat ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä, joko lakiin perustuvana osana sosiaalipalveluja tai lakiin perustumatta, esimerkiksi yhdistysten toimesta.³Työeläkekuntoutusta tarkastellaankin yhdessä ja vertaillen muiden ammatillisten kuntoutusmuotojen kanssa. Tarkastelun keskiössä on kuntoutujien työoikeudellinen asema ja sitä koskevat sääntelyratkaisut muissa erityislaeissa.

¹ Työhönsijoittajalla tarkoitetaan työeläkekuntoutuksen, kuten työkokeilun aikaista työnantaja-työpaikkaa, mutta TSL 1 luvun 1 § tarkoittaman työsuhteisuuden ollessa epäselvää, käytetään tutkielmassa työnantajan sijasta nimitystä työhönsijoittaja.

²Poikkeuksena työturvallisuuslaki (TTurvL 738/2002), joka soveltuu 1 luvun 4 § mukaisesti myös työvoimapolitiittisena toimenpiteenä toteuttavaan työhön.

³ Paanetoja, s.12

Johdannossa avataan tutkielman kannalta keskeisiä käsitteitä ja perehdytään suomalaisen työeläkejärjestelmän historiaan sen syntyhetkistä nykytilanteeseen asti, jonka jälkeen, toisessa luvussa, siirrytään tarkastelemaan eri työeläkekuntoutusmuotoja yksitellen. Tutkielmani on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen, sillä tutkielmassa tarkastellaan lainsäädäntöä, sen mahdollisia kehitystarpeita ja vertaillaan eri ammatillista kuntoutusta sääntelevien erityislakien ratkaisuja keskenään.

Halusin sitoa tutkielmani lähemmin myös käytäntöön, joten kolmannessa luvussa tarkastellaan kahden työeläkevakuuttajan (Varma ja Elo) käyttämiä työkokeilusopimuksia osana tutkimuskysymykseen vastaamista. Työeläkevakuuttajat ovat työkokeilusopimuksin sopineet käytännössä sellaisista asioista, jotka tavallisesti perustuvat lainsäädäntöön, kun työsopimuslain tarkoittama työsuhde katostaan olemassa olevaksi. Tästä syystä työkokeilusopimuksia tarkastelemalla saadaan selville, miten työkokeilun aikaiset oikeudet ja velvollisuudet ovat määritelty käytännössä. Sopimuskäytäntöä arvioidaan työoikeudellisesta näkökulmasta.

Tutkimuskysymys: *työeläkekuntoutuksen työoikeudellinen luonne*, valikoitu sen ajankohtaisuuden vuoksi, sillä esille on noussut kysymys työeläkejärjestelmämme kantokyvystä tulevaisuudessa, työtä tekevän ikäluokan ollessa eläkkeensaajien ikäluokkaa pienempi. Neljännessä luvussa tarkastellaankin työeläkekuntoutusta osana laajempaa kokonaisuutta, eli työeläkejärjestelmäämme, ja sitä kautta hyvinvointiyhteiskuntaamme, sillä työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja työurien pidentämiseen tähtäävä toiminta, kuten työeläkekuntoutus, on tärkeä osa aktiivisen työvoimapolitiikan toteuttamista. Lisäksi neljännessä luvussa huomiota kiinnitetään työeläkekuntoutujien asemaan perusoikeuksien näkökulmasta.⁴

Työeläkekuntoutusmuotojen tarkastelu työoikeudellisesta näkökulmasta on kiinnostavaa myös, koska työoikeudellisessa tutkimuksessa on perinteisesti keskitytty tarkastelemaan työsuhteisen työn ja yrittäjä- tai harrastustoiminnan rajapintoja, jolloin kuntouttavan työn työoikeudellinen luonne on jäänyt vähemmälle huomiolle.⁵ Tulevaisuudessa erilaiset työn tekemisen tavat tullevat yleistymään, jolloin työsuhteen oikeudellinen tunnistaminen on merkittävää myös työlainsäädännön soveltamisalaa koskevan harkinnan ja koko työlainsäädännön kehittämisen kannalta.

⁴ STM arviomuistio, s. 27.

⁵ Tukityöllistämisen ja työsuhteisen työnteon rajanvedosta on kirjoittanut kuitenkin esimerkiksi OTT, Jaana Paanetoja väitöskirjassaan: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Perinteisesti työsuhteisen työnteon rajapintoja on oikeuskirjallisuudessa tarkasteltu pääosin suhteessa yritys- ja harrastustoimintaan.

1.1 Työsopimuslaki työsuhteen perustuslakina

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksen (1948) 23. artiklassa julistetaan, että jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. *Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä*, ja jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot.

Suomen perustuslaki (PL 731/1999) on lainsäädäntömme merkittävin laki. Perustuslain heijastamat periaatteet ulottuvat läpi sitä alemman asteisten lakien ja säädösten. Perustuslakimme 2 luvussa luetellaan perusoikeudet. PL 2 luvun 6 § 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan *sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella. PL 2 luvun 18 § puolestaan takaa jokaiselle vapauden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Perustuslakimme heijastaa ihmisoikeussopimuksen lisäksi myös eurooppalaisia perusoikeuksia, vaikkakin Euroopan talousyhteisön (ETY) alkuperäisenä perustamisajatuksena oli, nimensä mukaisesti, yhtenäisen talousalueen luominen, jolla taattiin tavaroiden, henkilöiden, palveluiden ja pääoman vapaan liikkuvuus. Yhteisen sosiaalipolitiikan kehittäminen jäi alussa vähemmälle huomille.⁶ Sittemmin Euroopan Unioni (EU) on luonut myös sosiaalisen ulottuvuutensa ja Euroopan Unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT)⁷ päivitetyn version myötä esimerkiksi Euroopan perussopimuskirja muuttui sellaisenaan jäsenmaita sitovaksi ja jäsenmaiden yhteistyöhön perustuvia, parhaan sosiaalipoliittisen toimintamallin malleja otettiin käyttöön.⁸

⁶ Tosin jo Rooman sopimuksessa oli sosiaalisten oikeuksien artikla, mutta sen käytännön merkitys jäi kuitenkin vähäiseksi. Barnard, s. 4. Sosiaalipoliittiset oikeudet jäivät vähemmälle huomille osittain siksi, että sen ajateltiin kuuluvan jäsenvaltioiden yksinomaisen toimivallan piiriin ja osittain uusliberalistisen ajattelutavan mukaan, missä toimiva markkinatalous tuottaa itsessään myös sosiaalista hyvinvointia. Barnard, s. 38-41.

⁷ Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto, astui voimaan 1.12.2009. Suomi ratifioi sopimuksen 11.6.2008.

⁸ Esimerkkinä The Open Method of Coordination, eli OMC -menettely, missä jäsenvaltioille annetaan tavoitteita, joiden saavuttamiseksi käytetään EU-tasoisien sitovan ja samalla jäykän sääntelyn sijaan erilaisia *soft law*-mekanismeja, kuten jäsenmaiden välistä vertaisarviointia, laadullisia mittareita ja parhaan toimintamallin mekanismeja. Barnard, s. 14-16 ja s. 43-44.

Työsopimuslakia voidaan syystä kutsua työsuhteiden perustuslaiksi, sillä sen soveltamisalaa koskevan 1 § 1 momentin oikeudellisten tunnusmerkkien on täytyttävä, jotta työskentelyä voitaisiin pitää lain tarkoittamana työsuhteena ja siten monen muun, työntekoa säätelevän lain soveltamisala on sidonnainen TSL 1 § soveltamisalaan. Esimerkiksi työaikalain (TAL 605/1996) 1 §:n mukaan työaikalakia sovelletaan TSL 1 luvun 1 § tarkoitettuun työhön. Työsopimuslain soveltamisalasta riippumatta sovellettavaksi tulee ainoastaan työturvallisuuslaki (TTurvL 738/2002), joka soveltuu TTurvL 1 luvun 4 § 2 kohdan mukaisesti myös työvoimapoliittisena toimenpiteenä toteuttavaan työhön.⁹

Työsopimuslain 1 luvun 1 §: ään sisältyy työsuhteen määritelmä, joka on *sopimuksen perusteella* tapahtuva *henkilökohtainen, vastikkeellinen työn tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan johdon- ja valvonnan alaisena* Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n työsuhteen tunnusmerkit ovat pakottavaa oikeutta, eli kaikkien sanottujen kriteereiden on täytyttävä, jotta työntekoa tarkoittavaa oikeussuhdetta voitaisiin pitää työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvana työsuhteena.¹⁰ Koko työsopimuslaki on pääosiltaan pakottavaa oikeutta, josta voidaan poiketa vain laintasoisesti, mutta ei sitä alemman tasoilla säännöksillä tai sopimuksilla. TSL 1 luvun 2 §:ssä itsessään on säädetty poikkeuksista työsopimuslain soveltamisalaan, sillä lakia ei sovelleta *julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan, eikä sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla*.¹¹ Julkisoikeudellisella palvelusuhteella tarkoitetaan sopimukseen tai määräykseen perustuvaa julkisoikeudellisen virka- tai palvelussuhdetta. Työsopimuslakia ei täten sovelleta valtion virkamiehiin, kunnan viranhaltijoihin tai ortodoksisen kirkkokunnan tai evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoihin.¹² Tavanomaisen harrastustoiminnan erottaa työsuhteisesta työstä yleensä ainakin ansiotarkoituksen puuttuminen. Suurehkojenkaan kulukorvausten ei oikeuskäytännössä ole katsottu osoittavan harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteiseksi työksi. Työsopimuslain ollessa yleislaki, sen soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat sellaiset työsuoritusta edellyttävät sopimukset, joista säädetään erikseen lailla. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävästä työnteosta on säädetty esimerkiksi työmarkkinatuesta annetussa laissa (1542/1993) sekä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (AkL 630/1998).¹³

⁹ Työaikalaki on työaikoja säätelevä yleislaki, joka soveltuu TAL 1 §:n mukaan TSL 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. TAL 2 §:ssä säädetään kattavasti poikkeuksista työaikalain soveltamisalaan.

¹⁰ Suviranta, s. 234.

¹¹ HE 157/2000, s. 55. Ks. myös Paanetoja, s. 86.

¹² HE 157/2000, s. 58. ks. myös Paanetoja, s. 26.

¹³ Hietala – Karhi – Kairinen – Kaivanto, s. 41-42.

TSL 1 luvun 1 §:n *sopimustunnusmerkin* on katsottu täyttyvän, kun työntekijä ja työnantaja sopivat kirjallisesti, sähköisesti tai suullisesti työsuhteen alkamisesta. On katsottu, että työsuhde voi syntyä myös *konkludenttisesti*¹⁴, eli ilman nimenomaista sopimusta. Myöskään työtä koskevan sopimuksen nimellä ei ole itsessään merkitystä, esimerkiksi lause ”*tämä sopimus ei ole työsopimus*” ei ole pätevä, jos TSL 1 luvun 1 § säädetty työsuhteen tunnusmerkit kyseisessä työntekoa tarkoittavassa oikeussuhteessa tosiasiaassa täyttyvät.¹⁵

Työsopimuslain soveltamisalaa ei ole haluttu henkilöön liittyvistä sysitä rajata, joten TSL 1 luvun 6 § 2 momentin mukaan vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on rajoitettu holhoustoimesta annetun lain (1999/442) nojalla, voi itse solmia, sanoa irti tai purkaa työsopimuksensa. Samoin nuorista työntekijöistä annetun lain (1993/998) 1 luvun 3 §:n nojalla 15- vuotta täyttänyt henkilö saa itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa.¹⁶ Myöskään muodollisia edellytyksiä työsopimukselle ei ole haluttu asettaa, jotta työsopimuslain soveltamisala ei jäisi tarpeettoman suppeaksi. Työsopimusta pidetäänkin yhtenä sopimuksena muiden joukossa, johon sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita.¹⁷

Työsopimuslain mukaisen *vastikkeellisuustunnusmerkin* perusteella voitaisiin ehkä ajatella, että täysin vastikkeetta tehtävä työ tai työ, josta vastiketta maksetaan esimerkiksi vapaaehtoisesti tai nimellisesti, ei täyttäisi työsuhteen tunnusmerkkejä, näin tavallaan onkin, sillä tavanomainen harrastustoiminta ei kuulu työsopimuslain soveltamisalan piiriin.¹⁸ Toisaalta vastikkeen laadusta, määrästä, saati työn tuottavuudesta ei ole säädetty laissa tai sen esitöissä mitään vähimmäisrajoja. Vastiketunnusmerkillä tarkoitettaneenkin, että työllä ylipäätään on ollut jotain taloudellista arvoa. Määritellyn vastikkeen sijaan voidaankin puhua mahdollisuuden tarjoamisesta vastikkeen ansaitsemiseen. Merkitystä ei ole annettu siis myöskään sille, mistä varoista vastike maksetaan. Vastikkeen nimellisyys on myös aina tapauskohtaista, esimerkiksi opiskelijalle pienehkökin korvaus tehdystä työstä, kuukausittaisen opintotuen päälle, nostanee elämänlaatua.¹⁹

¹⁴ Tarkoittaa ”*hiljaisesti hyväksymällä*”. Tällöin työsuhde ei luonnollisesti synny heti, vaan sen olemassaolo voidaan todeta vasta, kun työtä on jo tehty henkilökohtaisesti toisen lukuun, toisen johdon ja valvonnan alaisena.

¹⁵ HE 157/2000 vp, ks. myös Suviranta, s. 239.

¹⁶ Bruun – Von Koskull, s. 32-33.

¹⁷ Saarinen, s. 280.

¹⁸ Suviranta, s. 247.

¹⁹ HE 157/200 vp, s.56. Ks. myös Tiitinen – Kröger, s. 14, Paanetoja, s.148-149 ja Kaisto – Kallio, s.19-20.

Työn tekeminen *henkilökohtaisesti työnantajan lukuun*- tunnusmerkki pitää puolestaan sisällään sen, että työntekijä voi työsuhteessa olla vain luonnollinen henkilö, jonka henkilökohtaista toimintaa työnantajan lukuun työn tekeminen on, eli työn tulos ja työn arvo menevät työsuhteessa lähtökohtaisesti työnantajalle, erotuksena yritystoimintaan, missä työn hyöty ohjautuu perinteisesti yrittäjälle itselleen.²⁰ Suomessa työntekijän asema sekä toisen lukuun työn tekeminen ymmärretään kuitenkin suhteellisen laajasti, sillä esimerkiksi koti-työntekijä tai työntekijä, joka tekee työtään omistamillaan koneilla, ovat TSL 1 § 1 momentin 3 kohdan perusteella työntekijöitä, joihin sovelletaan työsopimuslakia.²¹ Työsopimuslain soveltamisalasäännöksen mukaan useat työntekijät voivat myös yhdessä sitoutua tekemään työtä työnantajan lukuun, tällöin puhutaan *työkunnasta*. Kuitenkin myös työkunta-tapauksissa työsuhde on työnantajan ja jokaisen työkunnan työntekijän välillä erillinen. Työtä tulee edellä sanotulla tavalla tehdä työnantajan lukuun, mutta suoraan työn tulokseen perustuvat työsuhteet eivät ole kauhean tyypillisiä, vaan vastiketta maksetaan ylipäättään siitä, että työntekijä tekee työtä. Tämä myös erottaa niin sanotut *urakkasopimukset*²² työsuhteista, sillä on katsottu olevan eroa sillä, onko sopimussuhteen päätavoitteena työnteko itsessään, vai esimerkiksi jonkun tietyn lopputuloksen, kuten rakennuksen, aikaansaaminen.

Työsopimuslaissa määritellään työnantajakin vain välillisesti, työnantaja voi kuitenkin, työntekijästä poiketen, olla luonnollisen henkilön lisäksi myös muu oikeushenkilö, kuten yritys tai yhtiö. Työnantajan johto- ja valvontavallan alaisuudessa työskentelyyn riittääkin, että työnantajalla on halutessaan mahdollisuus käyttää johto- ja valvontaoikeuttaan. *Direktiötunnusmerkin* kääntöpuolella on tietenkin työsuhteelle tyypillinen työntekijän velvollisuus noudattaa työnantajan antamia, työhön liittyviä käskyjä ja ohjeita. Työsuhteelle ominaista, joskin hyvin alakohtaisesti painotuksiltaan vaihtelevaa, onkin kahden sopijapuolen jokseenkin eriarvoinen asema.²³ Työsopimuslain tarkoittaman työsuhteen olemassaolon arviointi perustuu aina tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan, tietenkin niin, että TSL 1 luvun 1 § mukaiset työsuhteen olemassaolon edellytykset ensin täytyvät.²⁴

²⁰ Suviranta, s. 259.

²¹ Bruun – Von Koskull, s. 32-33.

²² Urakkasopimuksissa noudatetaan rakennusurakan yleisiä sopimusehtoja (YSE 1998).

²³ Suviranta, s. 260.

²⁴ HE 157/2000 vp, S.56.

1.2 Välityömarkkinat avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden välimaastossa

Nykyistenlaisten välityömarkkinoiden muotoutuminen alkoi Suomessa 90-luvun laman seurauksena, jolloin työttömäksi jääneitä alettiin tuetusti ja enimmässä määrin työllistää kolmannelle sektorille.²⁵ Välityömarkkinat-käsitteenä otettiin Suomessa käyttöön tulopoliittisen valiokunnan, TUPO II-työryhmän julkaisun myötä vuonna 2006. Aikaisemmin välityömarkkinoista on puhuttu muun muassa siirtymien työmarkkinoina. Vanhempikin nimitys oli siinäkin osuva, sillä välityömarkkinoilla painotetaan siirtymiä, kuten siirtymiä työttömyydestä, työkyvyttömyyseläkkeeltä tai opiskelusta työelämään ja siirtymiä pois työelämästä esimerkiksi eläkkeelle. Siirtymätilanteissa yksilö saattaa korostetusti tarvita erilaisia sosiaalipoliittisia palveluja, kuten erilaisia tuetun työllistämisen muotoja.²⁶

Välityömarkkinat onkin yleisnimitys kaikille työttömyyden ja *avointen työmarkkinoiden*²⁷ välissä oleville toiminnoille ja palveluille, joiden tarkoituksena on tarjota työllistymiseen mahdollisuuksia henkilöille, joilla on pitkäaikaisesti vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinat muodostavat siten oman kentän täysipainoisen avoimilla työmarkkinoilla työskentelyn ja työttömyyden väliin. Vaikeuksia työllistymiseen tai työelämässä pysymiseen voivat yksilölle aiheuttaa esimerkiksi vamma, vika, sairaus, ikääntyminen, vajaakuntoisuus tai yleisemmin puutteellinen koulutus ja osaaminen. Välityömarkkinoiden kaikkien palveluiden ajatuksena olisi, että ne olisivat siirtymävaihe kohti avoimia työmarkkinoita, toki läheskään aina näin ei ole edes realistista ajatella, sillä yksilön työntekoedellytykset eivät riitä vastaamaan avoimien työmarkkinoiden tarpeita. Lähtökohtana kuitenkin työmarkkinoille valmistaminen ja työntekoedellytysten parantaminen.²⁸

Välityömarkkinoita koordinoivat Työvoiman- ja elinkeinotoiminnan palvelukeskukset (TE-keskukset).²⁹ Välityömarkkinoiden suunnittelu jakautuu sosiaali- ja terveysministeriölle, joka vastaa aktiivisesta sosiaalipolitiikasta ja työ- ja elinkeinoministeriölle, joka harjoittaa aktiivista työvoimapolitiikkaa. Ministeriöt toimivat aina kulloisenkin hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti. Suomen ollessa EU:n jäsenvaltio myös EU:n linjaukset ja strategiat välityömarkkinoiden kehitystä.³⁰ Osa välityömarkkinoiden toiminnoista perustuu erityislainsäädäntöön, jolloin kysymyksessä on joko kunnan sosiaalitoimen tai työhallinnon vastuulle

²⁵ TEM 7/2013, s. 9.

²⁶ Väyliä työhön. Tupo 2 –työryhmän mietintö (2006). Työhallinnon julkaisuja 361.

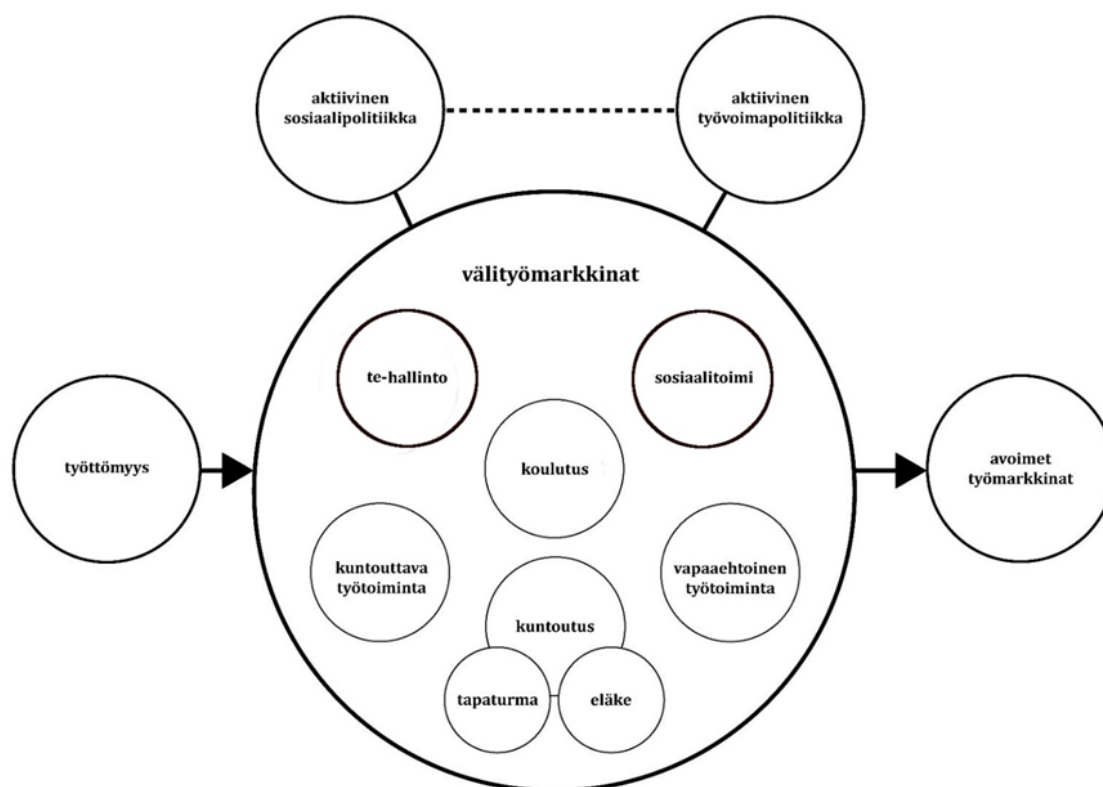
²⁷ Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työmarkkinoita, joilla palkkakustannuksiin ei käytettä yhteiskunnan taloudellista tukea, lisäksi avoimilla työmarkkinoilla toimitaan korostetusti työnantajasta tarpeista käsin, kun taas välityömarkkinoilla työntekijän yksilöllinen tilanne pyritään huomioimaan laajemmin osana työntekoa tarkoittavaa suhdetta. Paanetoja, s.10-12.

²⁸ Paanetoja, s. 11.

²⁹ Väyliä työhön. Tupo 2 –työryhmän mietintö (2006). Työhallinnon julkaisuja 361.

³⁰ TEM 7/2013, s.1-4.

kuuluvista palveluista, joita tarjotaan lakiin perustuvina palveluina. Välityömarkkinoilla on tarjolla myös lakiin perustumattomia tuetun työllistämisen palveluita, kuten esimerkiksi mielenterveysyhdistysten jäsenilleen tarjoama erilaista työtoimintaa, joko yhdistyksen sisällä tai täysin avointen työmarkkinoiden työpaikoilla.³¹



Kuvio 1. Välityömarkkinat työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä

Välityömarkkinoiden sijainti työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä, aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan vaikutus välityömarkkinoiden muotoutumiseen sekä välityömarkkinoiden jaottelu erilaisiin palveluita tuottaviin osa-alueisiin.

1.3 Työeläkekuntoutus osana ammatillista kuntoutusta

Kuntoutus jaotellaan lääkinnälliseen, kasvatukselliseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. Kansanvälisen työjärjestön (ILO 2002) määritelmän mukaan ammatillinen kuntoutus on prosessi, jonka avulla vajaakuntoiset henkilöt saavat tai pystyvät säilyttämään työn

³¹ Mielenterveysyhdistykset voivat esimerkiksi järjestää jäsentensä työskentelyn avointen työmarkkinoiden työpaikalla siten, että jos työntekijä ei saavu työpaikalleen yhdistys sitoutuu lähettämään sijaisen suorittamaan hänen työtään. Paanetoja, s. 12.

ja etenemään työssään, jolloin ammatillinen kuntoutus edistää samallaan heidän integroitumistaan yhteiskuntaan laajemminkin. Ammatillisessa kuntoutuksessa kaikki kuntoutustoiminta toteutetaan kuitenkin siten, että se auttaa työntekijää pysymään nimenomaan työelämässä, tai sen tarkoituksena voi olla kuntoutujan työelämäänsä palaamisen edistäminen. Ammatillinen kuntoutus on tehty vastaamana työelämän tarpeisiin, kuntoutujan tarpeista käsin, joten sitä toteutetaan suoraan työhön liittyvin toimenpitein, kuten esimerkiksi työkokeiluna tai työhön valmennuksena. Ammatillisen kuntoutuksen tapahtuessa työpaikoilla esimerkiksi työkokeilun tai työhönvalmennuksen tavoin, käytetään käsitettä *työpaikkakuntoutus*.³²

Suomessa kuntoutus on perinteisesti, aina 1960-luvulle asti, painottunut tiettyjen erityisryhmien, kuten invalidihuoltolain (907/1946) tarkoittamien siviili-invalidien ja sotainvalidien jatkohoitoon. Kuntoutusta toteutettiin konkreettisesti ja jälkikäteen tarjoamalla muun muassa apuvälineitä invalideille. Vasta vuonna 1961 yleistyi niin sanottu normaaliusperiaate, jonka mukana kuntoutuspalvelut suunnattiin koko väestölle osana yleisiä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita. Kuntoutus alettiin nähdä kuntoutujaa osallistavana, ennaltaehkäisevänä ja kokonaisvaltaisena vaihtoehtona pelkän taloudellisen kompensaation, eli ansionmenetyksen korvaamiseen perustuvaan ja vammakohtaisen hoidon malleille.³³ Kuntoutuksen kehitykseen vaikutti myös työmarkkinoiden tarve pitää työvoima työelämässä eläkeikään asti, tavoitteen toteutuminen tarkoittaa tietenkin vähintään alimpaan vanhuuseläkeikänsä asti työkykyisiä työntekijöitä. Työmarkkinoiden vaatimukset ovat osaltaan sysänneet kuntoutuskäsitteen laajentumista vammakohtaisesta kuntoutuksesta toiminta- ja sitä kautta työkyvyn kokonaisvaltaiseen tukemiseen ja ennaltaehkäisyyn.³⁴

Työkyvyttömyyttä on Suomessa yritetty ehkäistä ammatillisen kuntoutuksen avulla jo vuodesta 1965, jolloin pantiin alulle työeläkelaitosten liiton (TELA) vapaaehtoinen kuntoutustoiminta, jonka painopiste oli ensimmäistä kertaa lääkinnällisen kuntoutuksen sijaan ammatillisessa kuntoutuksessa.³⁵ Vuonna 1992 toteutettiin koko kuntoutuskentän lakiuudistus, jonka seurauksena kahteenkymmeneenviiteen eri lakiin kirjattiin kuntoutusta koskevia muutoksia, erityisesti kiinnitettiin huomiota työikäisen väestön työssä jaksamiseen ja kuntoutuksen työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevään sekä työkykyä ylläpitävään vaikutukseen.³⁶ Myös työeläkejärjestelmään sisältynyttä työeläkekuntoutusta koskeva lainsäädäntö uudistettiin

³² Gould – Härkäpää – Järvisalo, s. 14-15.

³³ Työ ei olekaan yksilön elämästä erotettavissa oleva itsenäinen osa-alue, vaan työ voi olla erittäinkin merkityksellinen osa henkilön identiteettiä ja minäkuva, etenkin työllä on merkittävä yksilöä yhteiskuntaan integroiva vaikutus. Suikkanen, s. 85 ja s. 99.

³⁴ Puumalainen – Vilkkumaa, s. 18.

³⁵ Rytölä, s. 44.

³⁶ Rissanen – Järvisalo, s. 426.

vuonna 1991, olennaisin uudistus oli *kuntoutusraha*³⁷, jonka taso ylitti ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeen määrän. Samalla työeläkelaitoksille asetettiin, näihin päiviin saakka säilynyt velvollisuus, selvittää työkyvyttömyyseläkettä hakevan kuntoutusmahdollisuudet ennen työkyvyttömyyseläkepääöstä, ja kuntoutussuunnitelman laatimisvelvollisuus. Tällä pyrittiin korostamaan entisestään kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Ammatillisen kuntoutuksen priorisoinnilla ja kuntoutusraha-uudistuksilla pyrittiin siihen, että työntekijän ammatillinen kuntoutus ja osaeläke olisivat sekä työntekijälle itselleen, että työnantajalle aina edullisempia vaihtoehtoja, kuin työntekijän täysi eläke. Lähtökohtana on edelleen kuntoutuksen ensisijaisuus työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden, ja vuonna 2004 työeläkekuntoutusta koskevaan päätökseen tuli yksilölle muutoksenhakuoikeus, ja vuonna 2007 myös itse kuntoutuksen sisältöön tuli muutoksenhakuoikeus. Tämä kaikki korostaa entisestään kuntoutujan merkitystä aktiivisena toimijana osana kuntoutusprosessin elinkaarta ja yksilön subjektiivista oikeutta kuntoutukseen.³⁸

Tutkimuksessa kysymyksessä olevan työeläkekuntoutuksen järjestämisestä vastaavat työeläkevakuuttajat. Työeläkevakuuttajat järjestävät työeläkekuntoutusta työeläkelakien perusteella sellaisille henkilöille, jotka ovat kiinteästi työelämässä mukana. Työeläkevakuuttajien järjestämän työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on, kaiken ammatillisen kuntoutuksen tapaan, vakuutetun työkyvyn säilyttäminen tai sen palauttaminen.³⁹ Tavoitteena on samaan tapaan ehkäistä työntekijän tai yrittäjän joutumista työkyvyttömyyseläkkeelle tai jo työkyvyttömyyseläkkeellä olevan vakuutetun kuntouttaminen takaisin työelämäänsä hänelle räätälöidyn kuntoutusmuodon avulla.⁴⁰

1.4 Ruotuhoidosta työeläkejärjestelmään

Ennen ensimmäisiä, suomalaisia eläkejärjestelmiä ainoa turva työttömyyden aikana oli perheen ja muun yhteisön luoma tukiverkosto. Suomalainen sosiaaliturva kehittyi muihin Euroopan maihin verrattuna verrattain hitaasti, ja kerjuu säilyi, sen rajoittamisyrityksistä huolimatta, viimesijaisen toimeentulon hankintakeinona vielä pitkälle 1800 luvulle.⁴¹ Myös

³⁷ Kuntoutusraha turvaa toimeentulon, kun henkilö osallistuu työeläkekuntoutukseen. Työntekijän eläkelain 3 luvun 28 §:n 2 momentin mukaan kuntoutusraha on yhtä suuri kuin niiden työeläkkeiden yhteismäärä korotettuna 33 prosentilla, joihin työntekijällä olisi oikeus, jos hän olisi tullut täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavasti työkyvyttömäksi kuntoutushakemuksen tullessa vireille.

³⁸ Hanninkainen, s. 462-463.

³⁹ HE 116/2002 vp, s.2.

⁴⁰ TEM 7/2013, s. 9. Ks. myös Vuorela, s. 65.

⁴¹ Van Aerschot, s. 40-41 ja s. 54-55. Ks. myös Kontio, s. 23 ja Paanetoja, s. 49-50.

Suomen elinkeinorakenne säilyi, eurooppalaisessa kontekstissa, verrattain pitkään alkutuotantopainotteisena.⁴²Elinkeinorakenteen modernisoituminen aloitti kuitenkin hiljalleen muuttoliikkeen maasta kaupunkeihin ja samalla syntyi uusi tilaton, palkollisuhteessa toimiva väestönosa. Työntekijät olivat teollistumisen alussa erityisen haavoittuvaisia muutoksille, sillä yhteiskunnan takaamaa turvaa työttömyyden varalle ei ollut ja kysymys vastuusta niistä, jotka eivät pystyneet itse toimeentuloaan hankkimaan, konkretisoitui entisestään.⁴³

1600-luvun lopulla köyhäinhoidon järjestämistavaksi kehittyi ruotujakolaitos, missä pitäjien talot ryhmiteltiin taloudellisen kantokykynsä mukaan samansuuruisiksi ruoduiksi, ja kullakin ruodulla oli vuorollaan vastuu alueensa köyhäinavun järjestämisestä.⁴⁴Ruodun sisällä olevat talot olivat vuoroillaan velvollisia elättämään yhtä tai useampaa, yleensä kirkkoherran johdolla toimivaa pitäjän- tai kirkonkokouksen sille määräämää köyhää. Ruotuhoidon mukainen köyhäinapu ei ollut kuitenkaan ruotulaiselle vastikkeetonta, vaan vastineeksi tämän tuli tehdä voimiansa mukaan työtä avustuksestaan vastaavalle talolle. Ajatus siitä, että avunsaajan tuli tehdä töitä kykyjensä mukaan vastineeksi köyhäinhoidosta, vaikka työttömyys itsessään olisikin ollut hänestä riippumatonta, oli yleinen ajatus vielä ensiaskelia kohti hyvinvointivaltiota ottaville eurooppalaisille maille.⁴⁵

1700-luvun köyhäinhoitoon kuuluivat ruotuosuuksien mukaisen hoidon lisäksi muun muassa köyhäintuvat ja seurakuntien vaivauskassat, joista maksettiin korvauksia yksityisille henkilöille muun muassa mielisairaiden, orpojen ja vammaisten elättämisestä, ns. *elätehoito*.⁴⁶Aikakauden köyhäinhoitoa leimasi edelleen vastikkeellisuusajattelu, koko köyhäinhoidon ollessa pitkälti yhä kansalaisten ja yhteisöjen vapaaehtoisuuden varassa.⁴⁷Vuoden 1852 vaivaishoitoasetuksessa seurakuntien velvollisuudeksi säädettiin avustaa alueensa köyhiä ja vaivaisia, kyseistä lakia on pidetty lakisääteisen sosiaalihuollon lähtölaukauksena, sillä sen myötä ensimmäistä kertaa vastuu köyhäinhoidosta määrättiin kohdennetusti julkiselle taholle.⁴⁸Ehkä merkittävin muutos köyhäinhoidossa tapahtui kuitenkin 1800-luvun puolessa välissä, jolloin vastuu köyhäinhoidosta siirtyi seurakunnilta ja ruoduilta kuntien tehtäväksi. Keisarillisen Majesteetin Armollinen Asetus yleisestä vaivaishoidosta Suomen suurruhtinas-

⁴² Alkutuotannossa, eli aloilla, kuten maatalous, metsästys, kalastus ja kaivosala, työskenteli suurin osa suomalaisista vielä 1900-luvun alkupuolella. Hanninkainen, s. 15-17.

⁴³ Van Aerschoot, s. 40-41 ja s. 54-55. Ks. myös Kontio, s. 23 ja Paanetoja, s. 49-50.

⁴⁴ Niemelä, s. 369.

⁴⁵ Van Aerschoot, s. 41.

⁴⁶ Elätehoidossa vaivaiset huudettiin taloihin keskimäärin kerran vuodessa pidetyssä vaivaishuutokaupassa. Paanetoja, s. 50. Tuori – Kotkas, s. 78. Jaakola, s. 10.

⁴⁷ Paanetoja, s. 50. Van Aerschoot, s. 41.

⁴⁸ Paanetoja, s. 51. Vuolle, s.10.

kunnassa vuodelta 1879 velvoitti nimittäin kunnat huolehtimaan niistä, jotka eivät itse pysyneet itseään työllä elättämään. Kunnat perustivatkin uuden lainsäädännön myötä, 1800-luvun lopulla, vaivaistaloja ja tätä mukaan vastuu köyhäinhoidosta siirtyi hiljalleen julkiselle vallalle, joskin köyhäinhoidon piirissä olevien omaisilla ja työnantajilla säilyi yhä huolehtimisvelvoitteita. Käytännössä asetuksen mukaisen kunnan köyhäinhoidon varaan jäivätkin lähinnä vain lapset, vanhukset ja erityisen sairaat henkilöt. Työhön kykenevät sen sijaan saivat avustusta yhä vain työntekoa vastaan.⁴⁹

Merenkulkuun kehittyi omanlaisensa, suhteellisen edistyneet käytänteet vanhuuden ja työttömyyden varalta jo 1700-luvulla. *Merimieseläkkeistä muotoutuikin lakisääteisten työeläkkeiden edelläkävijä*. Vuonna 1879 Suomeen perustettiin merimiesten eläkelaitos ja vaikka se sittemmin, vuonna 1936, lakkautettiin eduskunnan päätöksellä, merimiesten eläkelaitoksen toiminta oli aikanaan edistyksellistä. Alussa eläkelaitostoimintaa rahoitettiin valtionavustuksen turvin, mutta myöhemmin varat kerättiin jäsenten maksamina eläkemaksuina, jäsenyyden ollessa kuitenkin vapaaehtoista. Edistyksellisintä lienee ollut, että jo ensimmäiset merimieseläkkeet olivat puhtaasti *ansiopohjaisia*⁵⁰ sekä *indeksiin sidottuja*⁵¹. Nykyinen Merimieseläkekassa perustettiin vuonna 1955.⁵²

Yksityisalojen yrittäjien eläkelaeista maatalousyrittäjän eläkelaki (1280/2006) ja yrittäjän eläkelaki (1272/2006), astuivat ensimmäisen kerran voimaan 1970-luvun alusta. Maaseutuväestön eläketurva oli nojannut pitkään *syytinkiin*, mikä tarkoittaa sopimusta, missä omistaja luovuttaa maatilakiinteistönsä uudelle omistajalle, mutta saa, halutessaan, oikeuden asua tilalla ja nauttia elatusta uudelta tilanomistajalta kuolemaansa saakka. Syytinki saattoi samalla olla keino pitää syytingin kohteena oleva tila omistajasuvun hallussa.⁵³Syytingistä saatua tuloa ei, ansioeläkkeen tavoin, laskettu eläkettä määritettäessä, etuoikeutetuksi tuloksi, minkä vuoksi syytinki vähensi maatilallisen kansaneläkekertymää.⁵⁴Ehdotus yrittäjien eläkelaeista hyväksyttiin vuonna 1969, ja uudistukseen sisältyi epäkohdan korjaaminen, eli

⁴⁹ Paanetoja, s. 52, Tuori –Kotkas, s.76-77.

⁵⁰ Vuoden 2005 alusta työeläke on karttunut työntekijän kunakin vuonna saamien ansioiden perusteella ja yrittäjän eläke vahvistetun työtulon perusteella, kaikista niistä työansioista, joista työeläkevakuutusmaksut on peritty. Ennen vuotta 2005 työeläke laskettiin työsuhtekohtaisesti ja sen karttumiseen vaikutti karttumisprosentin ja työsuhteen viimeisten vuosien työansioiden mukaan lasketun eläkepalkan lisäksi myös työsuhteen kestoaiika. HE 16/2015 vp, s. 11.

⁵¹ Indeksiin sitominen on eläkejärjestelmän nykyiselläänkin käytössä oleva mekanismi, jonka tavoitteena on työuran aikaisen kulutustason kohtuullinen säilyminen myös eläkkeen aikana. Työeläkejärjestelmässämme nykyään käytössä olevat indeksit ovat työeläkeindeksi ja palkkakerroin, jotka molemmat määräytyvät kuluttajahintaindeksin ja ansiotasoindeksin vuotuisten muutosten perusteella. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää indeksit erillisellä asetuksella kullekin kalenterivuodelle, ja työeläkelaitos indeksoi alkavat tai jo maksussa olevat eläkkeet vuotuista tasoa vastaaviksi. HE 16/2015 vp, s. 12.

⁵² Pentikäinen, s. 19-20.

⁵³ Rasila, s. 365-384.

⁵⁴ Hanninkainen, s.126.

syytingin muuttaminen etuoikeutetuksi tuloksi, jolloin syytinki ei enää vähentänyt maatalolisten kansaneläkkeen tulosidonnaista tukiosaa.⁵⁵

Vaikka vuoden 1922 köyhäinhoitolaki (145/1922) velvoitti edelleen kuntia elättämään kaikkia, jotka eivät työllään kyenneet itseään elättämään, oli vanhuuden tai muun työkyvyttömyyden aikainen elatus hyvin tapauskohtaista ja muiden vapaaehtoisuudesta riippuvaista, sillä toimivaa ja kattavaa työeläke- tai muuta köyhäinhoidon järjestämistapaa ei edelleenkään ollut. Köyhäinhoitolain 5 § sisälsi yksittäisen työnantajan huoltovelvoitteen 20 vuotta työsuhteessa olleita työntekijöitään kohtaan:

"Jos työntekijä on ollut saman työnantajan työssä taikka palvellut samassa liikkeessä tai yrityksessä vähintään kaksikymmentä vuotta ja sinä aikana tullut kivulloseksi tahi muuten työhön kykenemättömäksi, ettei hän enää voi itseään elättämään, olkoon oikeutettu voimainsa mukaisesti työtä vastaan saamaan kuolinpäiväänsä asti elatuksensa työnantajan tahi, jos niin kohtuullisesti harkitaan, hänen perillisiltään tahi liikkeen tai yrityksen omistajalta."

Muuttumattomana säilyi kyseinen työnantajan elatusvelvollisuus myös vuoden 1955 huoltoapulaiksi nimetyn lain 5 §:ssä.⁵⁶ Työnantajalla oli siis velvollisuus huolehtia pitkäaikaisesta työntekijästään ja tämä huolehtimisvelvollisuus säilyi myös 1957 alussa voimaan tulleessa huoltoapulaissa (116/1956), jonka 5 §:n mukaan elatuksesta huolehtimisen ehtona oli 20 vuotta kestänyt työsuhde samalla työnantajalla, vanhuudesta tai sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja se, että työntekijä ei voinut järjestää elatustaan muutoin, kuten omista varoistaan, aviopuolisonsa tai lastensa varoista. Elatuksensaajan tuli tehdä edelleen kohtuullista ja voimavarojensa mukaista työtä työnantajalleen, eli voidaan nähdä ajatuksen olemassaolon siitä, että jopa perustoimeentuloa ansaitsee lähtökohtaisesti vain vastiketta vastaan. Työnantajan työntekijästään huolehtimisvelvollisuus ei ollut työntekijälle varma turva, edes edellä mainittujen ehtojen täyttyessä, sillä työntekijän vaihtaessa työpaikkaa siten, ettei hän ehtinyt olla uudessa työpaikassaan vaadittua 20 vuotta, ei hän säännöksen nojalla voinut saada apua uudelta eikä vanhalta työnantajaltaan. Sittenkin eläkejärjestelmä on kehittynyt ja on luotu niin sanottu *koskemattomuusperiaate*⁵⁷, joka on merkittävä osa työeläkejärjestelmän perustaa ja joka ilmenee muun muassa siten, että *työpaikan vaihdokset eivät vaikuta eläketurvaan*.⁵⁸ Lisäksi oli luonnollista, että eläkejärjestelmän ensimmäiset versiot eivät voi-

⁵⁵ Hanninkainen, s. 134. Ks. myös Paanetoja, s.53-54 ja Kontio, s.17.

⁵⁶ Hanninkainen, s. 69.

⁵⁷ Koskemattomuusperiaate edisti työmarkkinoiden kehittymistä ja työvoiman vapaata liikkuvuutta. Sittenkin periaatteeseen on viitattu myös, kun on puhuttu jo ansaittuihin eläkeoikeuksiin puuttumisesta taannehtivasti lainsäädännöllä. HE 63/2009 vp, s. 32.

⁵⁸ Ks. esimerkiksi Kontio, s. 17.

kaan olla toimivia enää nyky-yhteiskunnassa. Yhteiskunnan kehittyessä alkutuotantopainotteisesta teolliseksi ja sittemmin palvelu- ja tietoyhteiskunnaksi, syntyi tarve uudenlaisen yhteiskunnan uudentilaiselle työeläkejärjestelmälle.⁵⁹

Ensimmäinen laki eläke- ja muista avustuskassoista saatiin vuonna 1897. Erilaiset työeläkejärjestelyt lisääntyivät kuitenkin vasta 1950-luvun loppupuolella, jolloin työnantajat laativat eläkesääntöjä ja perustivat eläkesäätiöitä työntekijöilleen. Eläkejärjestelmän toiminta oli alkuaikoina siten pisteittäistä, että eläkkeitä maksettiin, yrityskohtaisten eläkesääntöjen perusteella, suoraan yksittäisten yritysten kassasta yksittäiselle työntekijälle.⁶⁰ Työnantajayritysten oli kuitenkin jo tuolloin mahdollista järjestää eläketurva käyttämällä ulkopuolista laitosta, vaihtoehtoina olivat avustus- tai eläkekassa taikka vakuutusyhtiö. Kaikkien yksityisten työeläkejärjestelyiden kattavuus oli alhaista ja eläkejärjestelyt olivat työpaikkakohtaisia, jonka seurauksena työntekijä menetti eläkeoikeutensa työpaikan vaihdon yhteydessä. Vuonna 1955 astui voimaan uusi eläkesäätiölaki, joka sisälsi edeltäjiinsä nähden erittäin merkittäviä taloudellisia innovaatioita, joista tärkeimpänä voi mainita *osittaisen rahastoinnin periaatteen*⁶¹, jolla yksityisten alojen työntekijöiden työeläkkeet rahoitetaan nykyäänkin. Samalla yksityiset eläkekassat ja -säätiöt muotoutuivat osaksi nykyistä eläkejärjestelmäämme.⁶²

Vuonna 1937 annettiin kansaneläkelaki (248/1937), joka astui voimaan vuoden 1939 alussa. Ensimmäiset työkyvyttömyyseläkkeet maksettiin vuonna 1942 ja vanhuuseläkkeet vuonna 1949.⁶³ Edes lakisääteinen kansaneläkejärjestelmä ei kyennyt korvaamaan perheen ja työnantajan elatusvelvollisuutta. Suurin syy oli, että kansaneläkkeiden taso ei ollut aikanaan riittävä. Eläkevarat hupenivat vielä lapsen kengissä olevaan rahastonhoitoon sekä pahaan inflaatioon, myös eläkevakuutusmaksut itsessään olivat riittämättömiä taatakseen kansaneläkkeiden kohtuullisen tason. Vuonna 1956 astui voimaan uusi kansaneläkelaki (347/1956), jonka perusideana oli, että kaikki suomessa asuvat 65-vuotiaat saavat tasa-eläkkeen. Työeläkelain voimaantulon yhteydessä vuonna 1962 palkansaajilla oli mahdollista vihdoinkin saada myös ansioihin sidottua eläkettä.⁶⁴

⁵⁹ Pietikäinen, s. 3.

⁶⁰ Pentikäinen, s. 21.

⁶¹ Osittain rahastoivassa järjestelmässä osa työeläkevakuutusmaksusta siis menee rahastoitavaksi ja osa sinä vuonna maksettavien eläkkeiden maksuun, eli osa työntekijöiden ansaitsemista, vasta tulevaisuudessa mak-suun tulevista eläkkeistä vuosittain rahastoidaan ja loppuosa rahoitetaan aikanaan, kun ko. eläkkeet ovat maksussa, silloin työssäkäyvän väestönosan kerryttämistä työeläkevakuutusmaksuista. HE 16/2015 vp, s. 13 Ks. myös KM 1991:44, s.11 ja TELA: Työeläkkeiden rahoitus.

⁶² Kontio, s. 16. Ks. myös Pietiläinen, s.4.

⁶³ Hanninkainen, s. 48.

⁶⁴ Pentikäinen, s. 22 ja 62.

Työeläkejärjestelmän kehityksestä ja uudistuksista huolimatta kansaneläke oli vielä 1950-luvun lopulla suurimmalle osaa palkansaaajista ainoa eläketurva ja sosiaalinen turva työttömyyden ja vanhuuden varalle.⁶⁵ Vuoden 1975 eläkkeiden tasokorotuksen yhteydessä tämä työeläkkeiden alikäyttäminen huomioitiin ja toteutettiin työeläkkeen ensisijaisuutta korostava jako kansaneläkkeen ja työeläkkeen välillä, jolloin työeläketurvaa parannettiin tuntuvasti. Nykyään työeläke on ensisijainen eläketurva, kansaneläkkeen vähetessä aina eläkkeensaajan työeläkekattuman kasvaessa.⁶⁶

1.4.1 Työeläkejärjestelmä nykyään

Suomalainen eläketurva koostuu lakisääteisestä työeläkkeestä, jonka tarkoitus on huolehtia työuran aikaisen elintason säilymisestä, kun ansiotyö tai yritystoiminta päättyy ja kansaneläkkeestä, joka varmistaa perustoimeentulon säilymisen silloinkin, kun riittävää työeläketurvaa ei ole kertynyt. Eläkejärjestelmämme tehtävänä on kokonaisuudessaan turvata toimeentulo vanhuuden ja työttömyyden varalta, ollen siten olennainen osa sosiaaliturvaamme.⁶⁷ Suomessa yksityisten alojen eläke- ja työttömyysturva voidaan nykyään järjestää työeläkeyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä, yhtenäinen nimike näille kaikille on *työeläkelaitos*, jota jäljemmin tutkielmassa käytetään riippumatta siitä, mikä on eläkelaitoksen järjestäytymismuoto. Yksittäisenä työeläkevakuuttajana voi toimia esimerkiksi työeläkevakuutusosakeyhtiö tai keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö, jonka osakkaina on lain työeläkevakuutusyhtiöistä 3 luvun 6 c § (894/2008) mukaiset vakuutuksenottajat eli työnantajat ja vakuutetut eli työntekijät itse sekä, jos yhtiöjärjestyksessä niin määrätään, myös takuuosuuksien omistajat. Useimmat työeläkevakuutusyhtiöt ovat kuitenkin keskinäisiä yhtiöitä.⁶⁸

Vakuutusyhtiöiden toimialaan kuuluvana kaikkiin työeläkeyhtiöihin sovelletaan sitä, mitä vakuutusyhtiölaissa (521/2008) säädetään henkivakuutuksesta ja henkivakuutusliikettä harjoittavasta vakuutusyhtiöstä, kuitenkin Euroopan Unionin 1. henkivakuutusdirektiivin 4 artiklaa ei, liittymissopimukseen otettuun poikkeusmääräykseen perustuen, sovelleta suomalaisiin työntekijän eläkelain tai muiden yksityisalojen eläkejärjestelmiä sääntelevien lakien

⁶⁵ Eduskunnan kirjasto: Eläketurva ennen uudistusta.

⁶⁶ Työeläkkeeseen nähden ensisijaisia etuuksia ovat TyEL 5 luvun 92 §:n mukaiset erilaiset tapaturma- ja vahingonkorvaus-etuudet sekä perhe-eläkkeet. HE 16/2015 vp, s.322. Ks. myös Kontio, s. 21.

⁶⁷ HE 16/2015 vp, s. 7. Ks. myös. Koskinen – Mikkola – Purola, s.121.

⁶⁸ FIVA, Finanssialan palveluntarjoajat: työeläkevakuutuksesta.

mukaisiin työeläkevakuutusyhtiöihin.⁶⁹Työeläkevakuutusyhtiö tarvitsee aina valtioneuvoston myöntämän luvan toiminnalleen.⁷⁰Eläketurvaa voidaan järjestää myös vakuutuskassalain (1164/1992) tarkoittaman eläkekassan muotoisesti tai eläkesäätiölaissa (1774/1995) tarkoitettuna eläkesäätiönä, jolloin ei tarvita valtioneuvoston myöntämää toimilupaa, maatalousyrittäjien eläkelaitos ja Merimieseläkekassa ovat puolestaan lailla perustettuja, itsenäisiä eläkelaitoksia. Kaikki edellä mainitut eläkelaitosmuodot ovat Finanssivalvonnan (FIVA) alaisia, valvonnan kohteena ovat sekä niiden talous ja hallinto että menettelytavat.⁷¹Valvonnan tarkoituksena on vakuutettujen etujen turvaaminen sekä yleinen luottamus finanssimarkkinoihin.⁷²Vertailun vuoksi mainittakoon, että FIVA valvoo julkisen sektorin työeläketurvaa hoitavien Kuntien eläkevakuutuslaitos Kevaa, Valtion Eläkerahastoa ja Kirkon Keskusrahastoa ainoastaan niiden sijoitustoiminnan osalta.⁷³

Työeläkejärjestelmästämme tuli organisatorisesti, edellä kuvatun kaltaisesti, kovin hajautettu, sillä vuoden 1961 työntekijän eläkelaisissa (395/1961) säädettiin, että eläkkeistä huolehtivat työeläkelaitokset eli tätä tarkoitusta varten perustetut säätiöt, kassat ja vakuutusyhtiöt. Kaikkien mainittujen organisaatioiden ja samalla eläkejärjestelmän koordinoivaksi keskukselliseksi säädettiin Eläketurvakeskus (ETK). Hajautettu malli syntyi osittain suomalaisen sosiaalivakuutusmallin mukaisesti, sillä esimerkiksi työtapaturmavakuutus, vanhimpana Suomessa lailla pakolliseksi säädettynä sosiaalivakuutuksena, korvaa aiheutuneet vahingot siten, että työnantajat rahoittavat järjestelmää maksamalla pakollisen vakuutusmaksun, työnantajan saadessa kuitenkin itse ratkaista sen, mistä vakuutusyhtiöstä vakuutuksen ottaa.⁷⁴Lisäksi syynä hajautetun mallin syntymiseen oli työmarkkinajärjestöjen halu pitää tuleva yksityisalojen työeläkejärjestelmä hallinnollisesti erillään Kansaneläkelaitoksesta (Kela) tilanteessa, missä vuoden 1956 kansaneläkeuudistuksessa vanhan eläkejärjestelmän ansiosidonnaiset elementit purettiin, mistä syystä tulevasta yksityisalojen eläkejärjestelmästä, vielä neuvottelemassa olleet työmarkkinajärjestöt, eivät kokeneet Kelaa luotettavana työeläkkeitä koordinoivana laitoksena. Yksityisalojen työeläkejärjestelmästä haluttiin luoda uudenlainen, yksityisen sektorin työntekijöiden asemaa parantava järjestelmä.⁷⁵

⁶⁹ HE 96/2014 vp, s. 3. Ks. myös Louekoski, s. 624-625.

⁷⁰ Finanssialan palveluntarjoajalta edellytetään toiminnalleen toimilupaa ja työeläkelaitokset ovat finanssialan palveluntarjoajia. HE 137/2017 vp, s. 10.

⁷¹ Finanssivalvonnan tavoitteena on finanssimarkkinoiden vakauden edellyttämä eläkelaitosten vakaa toiminta, sillä kyse on suurista varoista, jotka vaikuttavat suomalaisiin pääomamarkkinoihin laajemminkin. FIVA, Finanssialan palveluntarjoajat: työeläkevakuutuksesta.

⁷² HE 66/2008 vp, s. 155.

⁷³ FIVA, Finanssialan palveluntarjoajat: työeläkevakuutuksesta.

⁷⁴ Eglund, s. 8.

⁷⁵ ETK juhlaulkaisu: Eläketurvan kehitys, s. 13.

Myöhemmin hajautettua eläketurvan järjestämistapaa on perusteltu muun muassa sen tuomilla kilpailueduilla, sillä eläkelaitokset kilpailevat asiakkaista keskenään. Toisaalta, eläkelaitosten välistä kilpailua on arvosteltu myös näennäiseksi tilanteessa, missä kilpailu tapahtuu lähinnä vakuutuksenottajalle jaettavilla *asiakashyvitysmaksuilla*⁷⁶ ja erilaisilla työhyvintointipalveluilla, itse tuotteen: työeläkemaksun, ollessa ottajalleen joka tapauksessa pakollinen. Hinnallakaan eläkelaitokset eivät voi juuri kilpailla, sillä sosiaali- ja terveysministeriö (STM) määrittää vuotuisen työeläkemaksujen tason.⁷⁷ Lisäksi eläkelaitoksilla on yhteisvastuu työeläkkeiden maksamisesta, eli siinäkin tapauksessa, kun vakuutetun oma työeläkelaitos joutuu konkurssiin, ei hänen eläketurvansa ole vaarassa. Eläkelaitosten yhteisvastuu ilmentää jälleen osaltaan, edellä esiteltyä eläkkeiden *koskemattomuusperiaatetta*.⁷⁸

1.4.2 Työeläkevarat

Suomalaiset työeläkevarat koostuvat pääosin työntekijöiden, työnantajien ja yrittäjien työeläkevakuutusmaksuista. Työeläkevakuutus on kaikille työnantajille pakollinen, lakisääteinen eläkevakuutus, joka kattaa vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen, osa-aikaeläkkeen, perhe-eläkkeen ja joitain kuntoutusetuuksia. Yrittäjien, maatalousyrittäjien ja merimiesten eläkkeitä rahoitetaan osittain myös valtion osuuksilla. Työttömyysajalta kertynyt eläke rahoitetaan työntekijän eläkelain 182 §:n ja työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) annetun lain mukaisesti Työttömyysvakuutusrahaston suorituksilla. Kuten aiemmin tuli ilmi, Suomessa eläkevaroja hallinnoidaan osittaisen rahastoinnin periaatteen mukaisesti. Tämä keventää tulevien eläkemaksujen korotuspaineita, koska rahastoituja eläkevaroja ja niille saatavaa sijoitustuottoja voidaan hyödyntää myöhempien eläkkeiden maksamisessa, tämä takasi etenkin eläkejärjestelmän alkuaikoina paremman eläketason, kuin muutoin olisi ollut mahdollista.⁷⁹

Eläkevaroja hallinnoidaan huolella, sillä ne ovat osa sosiaaliturvaamme ja koostuvat yhteisistä varoista. Tulevaisuutta suunnitellaan tekemällä ennuste- ja vakavaraisuuslaskelmia määrittelemällä esimerkiksi ne varat, jotka tarvitaan niihin maksuihin tulevaisuudessa, joiden maksamiseen eläkelaitos on sitoutunut, kysymyksessä on eläkelaitosten vastuuvélka,

⁷⁶Asiakashyvitysmaksut koostuvat sijoitustoiminnan tuotoista ja hoitokustannusylijäämästä. Rajaniemi, s. 96.

⁷⁷ Käytännössä markkinoilla on muutama iso toimija, jotka osaltaan vielä määrittävät kulloistakin hintakehitystä. Myös alalle pääsy itsessään on hyvin säänneltyä, sillä kysymys on sosiaaliturvaamme liittyvästä toiminnasta. Rajaniemi, s. 96.

⁷⁸ Rajaniemi, s. 96.

⁷⁹ HE 16/2016 vp, s. 13.

jonka tulee olla joka hetki katettu.⁸⁰ Eläkelaitoksen vakavaraisuusrajan laskemisesta ja sijoitusten hajauttamisesta annettu laki (315/2015) koskee keskeisiltä osiltaan kaikkia yksityisalojen eläkelaitoksia. Lain tarkoituksena on taata eläkelaitosten vakavaraisuus ja riskienhallinta.⁸¹ Ennuste- ja vakavaraisuuslaskelmia tehdään ottamalla huomioon *eläkejärjestelmän kannalta olennaisia muuttujia*.⁸² Laskennassa otetaan huomioon lisäksi se, että sijoitetuille varoille saadaan tuottoa ajanjaksona, ennen kuin varat maksetaan vakuutetuille eläkkeinä. Työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain (1997/354) 9 luvussa säädetään tarkemmin työeläkevakuutusyhtiön sijoitustoiminnasta ja se velvoittaa sijoittamaan työeläkevarat tuottavasti ja turvaavasti. Turvaavuuden on katsottu edellyttävän sijoitusten hajauttamista ja lakisääteisen sijoitussuunnitelman tekemistä silmällä pitäen vakuutusliiketoiminnan roolia osana lakisääteistä sosiaaliturvaa.⁸³

*Sijoitustuoto*⁸⁴ ovat osa eläkejärjestelmämme rahoitus pohjaa ja sijoitustuottoennusteet osa vakavaraisuuslaskemia, mutta ne eivät *etuusperusteisessa järjestelmässä*, itsessään vaikuta jo maksussa olevien eläkkeiden suuruuteen.⁸⁵

Huomioon tulee luonnollisesti myös ottaa, että vakuutetut saavat tulevaisuudessa eläkkeitä eripituisia aikoja, tai eivät ehdi saamaan eläkettä ollenkaan.⁸⁶ Työntekijän tai yrittäjän vanhuuseläke, joka ansaitaan ennen vanhuuseläkeikää, rahastoidaan ja siitä vastaa se eläkelaitos, jossa työntekijä tai yrittäjä on vakuutettuna. Tämän kyseisen, rahastoidun ja työuran aikana kerrytetyn, määrän tulisi keskimäärin riittää eläkkeen rahastoidun osan kustantamiseen vakuutetun tulevan eläkkeen alkamishetkestä, tai jo maksussa olevan eläkkeen maksamisen loppuun saakka. Sen sijaan esimerkiksi TyEL 4 luvun 66 §:n mukaan työkyvyttömyyseläke sisältää myös *tulevan ajan*, eli työansio-vaatimuksen täytyessä, eläkkeeseen oikeuttaa aika sen kalenterivuoden alusta, jona työntekijä on tullut työkyvyttömäksi, sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää 63 vuotta. Tämän tulevan ajan eläkkeen maksusta vastaa vakuutetun eläkelaitos kokonaan, tosin eläkkeeseen mahdollisesti tulevat

⁸⁰ Kuitenkaan kattamiseen käytetyllä varallisuudella ei ole enää nykyään merkitystä. KM 1991:44, s. 10-11. HE 279/2014 vp, s. 6. Ks. myös Majapuro, s. 46.

⁸¹ HE 279/2014 vp, s. 4.5.

⁸² Tärkeitä muuttujia ovat esimerkiksi eläkevarojen *sijoitusten keskimääräinen tuotto, tiettyihin välillisiin sijoituksiin liittyvä velkaosuuus ja yleisemmin väestörakenteen ja työllisyysasteen ylinen kehitys sekä reaali-palkkojen nousuvauhti*. HE 279/2014, s. 13-14.

⁸³ Rahoitusmarkkinoilla lähtökohtaisesti maksetaan riskinotosta, joten tavoitteiden, eli voitontavoittelun ja varojen turvallisen hoitamisen välille tulee löytää tasapaino. Majapuro, s. 38.

⁸⁴ Sijoitustuottoja saadaan eläkevarojen sijoittamisella eläkeyhtiöiden toimesta esimerkiksi pörssiosakkeisiin.

⁸⁵ HE 279/2014 vp, s. 14. *Taas yksi eläkejärjestelmän koskemattomuusperiaatteen ilmenemismuoto*. Ruotsissa on taas käytössä ns. kiinteä eläkkeen osa, mutta muutoin sijoitusten onnistumisen sekä inflaation vaikutuksia kantavat sekä työssäkäyvät että jo työeläkkeellä olevat yhteisesti, sillä Ruotsissa ansaintaeläkkeet sopeutetaan eläkejärjestelmän kulloiseenkin tilaan indeksimenettelyllä, jolloin osa eläkkeestä riippuu rahastojen sijoitustuotoista. ETK: Ruotsin eläkejärjestelmä.

⁸⁶ HE 279/2014 vp, s. 9-11.

indeksikorotukset sekä muut työkyvyttömyyseläkkeet eläkelaitokset kustantavat kuitenkin yhteisesti. Tutkimuksen kohteena olevan työeläkuntoutuksen avulla pyritään ehkäisemään ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä, millä on, edellä mainituista seikoista johtuen, vaikutusta myös eläkejärjestelmämme rahoituspohjan ja sitä kautta kantokyvyn näkökulmasta. Vuodesta 2005 alkaen on rahastoitu osittain ennakoon tulevia työkyvyttömyyseläkkeitä, sillä työeläkekuntoutuksen tai muun kuntoutuksen avulla ei valitettavasti pystytä täysin ehkäisemään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiä.⁸⁷ Eläkejärjestelmämme toimii, kun työtä tekevien ihmisten määrä kasvaa syntyvyyden- ja työikäisten työelämään saamisen ja siellä pysymisen myötä ja kun työeläkevarojen rahastoidut osuudet tuottavat hyvin.⁸⁸ Työttömyysaste Suomessa oli vuoden 2017 elokuussa 7,5 prosenttia, tämä luku kuvastaa osaltaan suomalaista, *taloudellista huoltosuhdetta*.⁸⁹

⁸⁷ Työeläkelaitokset kattavat työkyvyn ylläpitoon hupenevat varat ensisijaisesti työkyvyttömyysriskin hallintaosasta saatavalla rahoituksella ja toissijaisesti liikekuluistaan tai tasoitusvastuustaan. TELA: Työeläkkeiden rahoitus.

⁸⁸ KM 1991:44, s. 9-10.

⁸⁹ Taloudellinen huoltosuhde tarkoittaa työttömien ja muiden työvoiman ulkopuolella olevien määrän suhdetta työllisten määrään. Tilastokeskus-työvoimatutkimus.

2 TYÖELÄKEKUNTOUTUS

Työeläkekuntoutuksen järjestämisestä vastaavat kaikki työeläkevakuuttajat, eli työeläkelaitokset. Työeläkelaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta työeläkelakien perusteella henkilöille, jotka ovat kiinteästi työelämässä mukana. Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on vakuutetun työkyvyn säilyttäminen tai sen palauttaminen.⁹⁰ Kokonaisen työeläkekuntoutusohjelman hinnaksi on laskettu keskimäärin 19.000 euroa henkilöä kohden, työkyvyttömyyseläkkeiden keskimääräisten vuosikustannusten ollessa keskimäärin 11.600 euroa henkilöä kohden. Voidaan siis nähdä, että työeläkekuntoutusohjelman kustannukset vastaavat noin puolentoista (1,5) vuoden työkyvyttömyyseläkekuluja.⁹¹ Ennen alinta vanhuuseläkeikää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä ammatillinen kuntoutus on siis koko työeläkejärjestelmän toimivuuden kannalta tärkeä toimintamalli, jolla edesautetaan työikäisten työelämässä pysymistä heidän vanhuuseläkeikänsä saakka.⁹²

Työeläkekuntoutusprosessi koostuu viidestä vaiheesta: *työeläkekuntoutuksen hakemisesta tai muutoin asian vireille tulemisesta esimerkiksi työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä, työeläkevakuuttajan tekemästä työeläkekuntoutusoikeuden ratkaisemisesta, työeläkekuntoutus-suunnitelman laatimisesta, itse kuntoutusajasta ja kuntoutuksen lopputuloksesta.* Työeläkekuntoutusta voidaan pitää onnistuneena silloin, kuin kuntoutuja palaa työsuhteeseen työhön avoimille työmarkkinoille työeläkekuntoutuksen jälkeen. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on, että kuntoutuja työllistyisi avoimille työmarkkinoille kuntoutuksen jälkeen.⁹³

Suomalaisen seurantatutkimuksen perusteella henkilöistä, joiden työeläkekuntoutusohjelma päättyi vuonna 2005 työsuhteessa oli vuoden 2008 lopussa 70 %. Vuonna 2015 työeläkekuntotutujia oli Eläketurvakeskuksen tilastotietojen mukaan yhteensä 14.481, joista kuntoutuksensa päättäneistä 73 % oli kuntoutuksen jälkeen kokopäiväisesti töissä, teki eläkkeen rinnalla töitä tai jatkoi opiskeluaan.⁹⁴ Merkityksellistä on kuitenkin myös työeläkekuntoutujien työmarkkina-asema pidemmällä aikavälillä, ja suomalaistutkimusten seuranta-ajat ovat suhteellisen lyhyitä. Tulee kuitenkin muista, että työeläkekuntoutukseen ei hakeuduta, eikä

⁹⁰ HE 116/2002 vp, s.2.

⁹¹ Gould – Härkäpää – Järvikoski, s. 17.

⁹² Hannikainen, s. 393-395.

⁹³ ELÄKETURVAKESKUS, s. 7.

⁹⁴ Tuomala, s. 182.

sitä eläkelaitosten toimesta myöskään myönnetä, syyttä. Tästä syystä jokainen lisävuosi työelämässä voidaan nähdä työeläkekuntoutuksen onnistumisena, kun kuntoutuksen kohteena on henkilöitä, joiden työkyvyttömyysriski on todellinen.⁹⁵

Voimassa olevan työntekijän eläkelain 3 luvun 26 §:n mukaisella ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan joko *työkokeilua, työhön valmennusta, työhön tai ammattiin johtavaa koulutusta*. Vakuutetun ollessa elinkeinonharjoittaja ammatillinen kuntoutus voi tarkoittaa myös *tukea elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai sen jatkamiseen*. Saman sisältöisenä ammatillinen kuntoutus määritellään myös yrittäjien eläkelain 3 luvun 23 §:ssä ja muissa yksityisalojen eläkelaeissa. Työeläkekuntoutuksen painopiste on siirtynyt koulutuksesta työpaikkakuntoutukseen, jota toteutetaan pääasiassa työkokeiluina sekä työhönvalmennuksina. Työpaikkakuntoutuksen muodoista, työkokeilu ja työhön valmennus, nimenomaan työkokeilu on ollut käytetyin työeläkekuntoutusmuoto vuodesta 2006 lähtien. Työpaikkakuntoutus edistääkin seurantatutkimusten mukaan parhaiten kuntoutujien työllistymistä. Koulutuskin säilyttäneen asemansa tärkeänä työeläkekuntoutuksen muotona, sillä etenkin pidempien koulutusjaksojen työllistymisvaikutukset ovat olleet merkittäviä.⁹⁶ Elinkeinotoiminnan tuki apuvälineiden muodossa nostaa parhaiten työllisyyttä sekä lyhyellä, että pitkällä seurantavälillä, mutta toisaalta elinkeinotoiminnan tuen saajamäärät ovat työkokeiluun ja koulutukseen osallistujiin verrattuna huomattavasti vähäisempiä.⁹⁷

Työpaikkakuntoutuksessa työhönsijoittajana voi toimia kuntoutujan oma, jo olemassa oleva työnantaja tai kokonaan uusi työhönsijoittaja. Uuteen työhönsijoittajaan päädytään, kun työpaikkakuntoutukseen siirrytään suoraan esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeeltä tai, jos omalla työnantajalla ei ole tarjota työeläkekuntoutuksen tarkoitukseen sopivaa työtä tai työtapaa. Työpaikkakuntoutuksen aikana töitä nimittäin suoritetaan kuntoutujan työkyvyille sopivalla tavalla.⁹⁸ Joskus työpaikkakuntoutus nähdään jo työeläkekuntoutusprosessin suunnitteluvaiheessa riittämättömäksi kuntoutusmuodoksi ja tällöin voidaan harkita esimerkiksi vakuutetun ammatillista uudelleen koulutusta. Yrittäjille suunnattuna työeläkekuntoutusmuo-

⁹⁵ Tuomala, s. 187-188.

⁹⁶ Gould – Härkäpää – Järvikoski, s. 38.

⁹⁷ Tuomala, s. 185. Työeläkekuntoutujien seurantatutkimustuloksia, vuoden 2004 lakiuudistuksen jälkeen.

⁹⁸ Ensisijainen vaihtoehto on työpaikkakuntoutuksen toteuttaminen kuntoutujan omalla työnantajalla, mutta aina tämä ei ole mahdollista, koska kuntoutujan työnantajalla ei välttämättä ole tarjota tämän työkyvyille sopivampia työtehtäviä tai kuntoutuja ei ole laisinkaan työsuhteessa vaan esimerkiksi jo työkyvyttömyyseläkkeellä työeläkekuntoutusprosessin alkaessa.

tona voi toimia, vaikuttavuutensa osalta aiemmin mainittu, elinkeinotoiminnan tuki. Elinkeinoiminnan tukeminen voi tarkoittaa esimerkiksi yritystoiminnassa käytettävien koneiden tai laitteiden kuluissa avustamista työeläkevakuuttajan taholta.⁹⁹

Työntekijän tai yrittäjän ollessa ammatillisen kuntoutuksen vuoksi estynyt saamaan tavallista ansioitaan, maksaa eläkelaitos hänelle työeläkekuntoutusajalta kuntoutusrahaa. Mahdollista on myös, että työhönsijoittaja maksaa kuntoutujalle palkkaa ja eläkelaitos puolestaan työhönsijoittajalle korvausta kuntoutusrahaa vastaavan määrän. Muita työeläkekuntoutuksen ajalta maksettavia etuuksia voivat olla osakuntoutusraha, työkyvyttömyyseläkkeen kuntoutuskorotus ja harkinnanvarainen kuntoutusavustus.¹⁰⁰

Laintasoisesti työeläkekuntoutuksen aikaisesta vastuunjaosta on säädetty ainoastaan työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 36 luvun 278 §, joka velvoittaa työeläkevakuuttajaa ottamaan tapaturmavakuutuksen työ- tai koulutuskokeilussa, työharjoittelussa, työhönvalmennuksessa tai muussa vastaavassa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteessä olevalle kuntoutujalle. Työeläkelaeissa, eikä niitä koskevissa hallituksen esityksissä ole otettu kantaa siihen, mikä on työeläkekuntoutuksen aikainen työoikeudellinen luonne, joten sovellettavaksi sellaisenaan tulee työtaturma- ja ammattitautilain 278 § lisäksi vain työturvallisuuslaki (738/2011), joka soveltuu lain 1 luvun 4 § 1 momentin 2 kohdan mukaan myös työvoimapoliittisena työnä tehtävään työhön. Tutkimuksessa lähdetään hakemana vastausta kysymykseen nimenomaan työeläkekuntoutuksen aikaisesta oikeuksien- ja velvollisuuksien jakautumisesta kuntoutusprosessin eri vaiheissa, kuntoutusprosessin eri tahojen kesken.¹⁰¹

2.1 Kenellä on oikeus työeläkekuntoutukseen?

Merimieseläkelakia sovelletaan sen 2 luvun 4 § 1 momentin mukaan työntekijään, joka tekee merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitettua työtä. Yrittäjän eläkelakia sovelletaan sen 1 § 2 momentin mukaan Suomessa asuviin ja toimiviin tai EU- tai ETA-maassa asuviin, mutta Suomessa toimiviin yrittäjiin¹⁰². Maatalousyrittäjän eläkelain soveltamisalan piiriin kuuluvat lain 2 luvun 3 § mukaan maanviljelijät, jotka työskentelevät vähintään viiden hehtaarin suuruisella viljelmällä, ei-työsuhteiset ammattikalastajat ja poronomistajat, jotka omaan tai paliskunnan lukuun tekevät poronhoitotyötä sekä henkilöt, jotka tekevät edellä mainittuja

⁹⁹ HE 116/2002 vp, s.6.

¹⁰⁰ HE 16/2015 vp, s. 10.

¹⁰¹ HE 277/2014 vp, s. 263.

¹⁰² Yrittäjien eläkelaisa yrittäjä määritellään henkilöksi, joka ei ole virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimi- eikä työsuhteessa ja tekee ansiotyötä.

töitä maatalousyrittäjän perheenjäsenenä.¹⁰³ Työntekijän eläkelain 2 luvun 4 § velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijälleen eläketurvan valitsemassaan eläkelaitoksessa. Edellytyksenä ainoastaan, että työntekijälle on maksettu eläkkeeseen oikeuttavaa työansiota vähintään 41,89 euroa kuukaudessa. Eläketurvakeskus (ETK) valvoo, että työnantaja täyttää tämän vakuuttamisvelvollisuutensa, jos työnantaja laiminlyö eläketurvan järjestämisvelvollisuutensa, eikä korjaa tilannetta ETK:n asettamassa määräajassa, voi ETK työntekijän eläkelain 186 § 2 momentin mukaisesti vakuuttaa työntekijän valitsemassaan eläkelaitoksessa. Kyseisissä pakkovakuutuslaitteissa eläkelaitoksilla on oikeus periä työnantajalta korotettua vakuutusmaksua laiminlyönnin ajalta.¹⁰⁴ Kaikissa työeläkelaisissa soveltamisalan edellytyksenä on, että vakuutettu on vähintään 18 vuotias. Oikeus työeläkelakien perusteella ammatillisena kuntoutuksena järjestettävään työeläkekuntoutukseen on siis niin palkansaajilla, yrittäjillä kuin maatalousyrittäjilläkin, jotka täyttävät yksityisten alojen työeläkelakien asettamat edellytykset. Työntekijän eläkelain 3 luvun 25 § mukaan:

Työntekijällä, joka ei ole täyttänyt alinta vanhuuseläkeikänsä, on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta, jos:

- 1) asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhan, että tulee työkyvyttömäksi 35 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla.
- 2) työntekijällä on työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita 76 §:ssä tarkoitettuna tulevan ajan tarkasteluaikana vähintään 25.133,40 euroa
- 3) työntekijällä ei ole oikeutta kuntoutukseen tapaturmavakuutuksen tai liikennevakuutuksen kuntoutusta koskevien säännösten perusteella.

1 kohdan mukaan vakuutetulla voi olla oikeus työeläkekuntoutukseen, jos hänellä on asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma, joka todennäköisesti aiheuttaa työkyvyttömyyden uhan. Kohdasta 2 löytyy ansaintarajakriteeri, eli vakuutetulla tulee olla työkyvyttömyyden alkamisvuotta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana työansioita vähintään 25.133,40 euroa. Ansaintarajakriteerillä varmistetaan se, että työeläkekuntoutukseen piiriin hakeutuvat ja pääsevät vain sellaiset henkilöt, joiden liitännät työelämään ovat tosiasiallisesti kiinteät, erotuksena esimerkiksi Kelan järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen, joka

¹⁰³ Koskinen – Mikkola – Purola, s.121- 122.

¹⁰⁴ Korotus saa lain mukaan kuitenkin olla suuruudeltaan enintään kaksinkertainen, korotetun vakuutusmaksun määrittämisessä tulee ottaa huomioon laiminlyöntiaika, laiminlyönnin toistuvuus ja muut moitittavuuden arviointiin vaikuttavat seikat.

on suunnattu koko työikäiselle väestölle. Kohdan 3 mukaan oikeus työeläkekuntoutukseen on niillä, jotka eivät ole oikeutettuja liikennevakuutuslain (626/1991) tai työtapaturma- ja ammattitautilain (495/2015) perusteella järjestettävään kuntoutukseen. Yksityisalojen työeläkelakien perusteella järjestettävä työeläkekuntoutus on toissijaista työkyvyn ollessa heikentynyt tai menetetty työtapaturmasta, liikennetapaturmasta tai ammattitaudista johtuen.

Työkyvyttömyyden uhkaa arvioidaan työntekijän eläkelain 3 luvun 35 § työkyvyttömyysmääritelmän mukaisesti. Työkyvyn tulee heiketä vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti vähintään vuoden ajan. Työkyvyttömyyden uhan arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että on todennäköistä, että vakuutetulle tulisi noin viiden vuoden aikana ilman työeläkekuntoutusta myönnettäväksi täysi- tai osatyökyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyys on todennäköistä, kun kaikki kohtuulliset lääkinnällisen kuntoutuksen ja muun hoidon mahdollisuudet huomioon ottaenkin henkilön vamma, vika tai sairaus johtaisi työkyvyttömyyteen lähitulevaisuudessa ilman ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä.¹⁰⁵ Työkykyisyyden arviointi ja etenkin mahdollisen tulevan työkyvyttömyyden todennäköisyyden arviointi saattaa olla haastavaa ja arvioinnissa tulisikin huomioida kuntoutujan oma käsitys työkyvystään ja hänen realistiset mahdollisuutensa työllistyä avoimille työmarkkinoille mahdollisen työeläkekuntoutuksen jälkeen.¹⁰⁶

Kun työeläkelakien mukaiset muodolliset edellytykset täyttyvät keskittyvät työeläkevakuuttajat arvioimaan kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta, eli sitä hyötyisikö vakuutettu todennäköisesti hänelle sopivimmaksi katsotusta työeläkekuntoutusmuodosta. Arvioinnissa otetaan huomioon muodollisten edellytysten täyttymisen jälkeen muun muassa vakuutetun *ikä, ammatti, aikaisempi työkokemus, koulutus, vakiintuminen työelämään, asuinpaikka sekä se, johtaako ammatillinen kuntoutus todennäköisesti työssä jatkamiseen tai työhön palaamiseen ja ennen kaikkea, että lykkäisikö ammatillinen kuntoutus hakijan ennenaikaista eläkkeelle jäämistä*. Arvioinnin pohjana on aina lääkärintodistus vakuutetun terveydentilasta.¹⁰⁷

Arviointiin vaikuttaa niin ikään kyseessä olevan sairauden ennuste, tavoitteen ollessa aina työelämässä jatkaminen. Lisäksi tarkastellaan sitä, koostuuko vakuutetun työhistoria samasta- tai samankaltaisesta työstä, eli mitä suppeampi ammattitaito hakijalla on, sitä enemmän työkyvyttömyyden arvioinnissa painaa hakijan mahdollisuus jatkaa juuri nykyisessä

¹⁰⁵ Rissanen – Järvisalo, s. 433- 434.

¹⁰⁶ Työmahdollisuuksien kliininen arviointi on pyritty objektiivisena arviointikäytännönä. Suikkanen, s. 83-86.

¹⁰⁷ HE 116/2002 vp, s.22.

työssään. Eli niillä, joilla on laaja osaamistausta ja siten mahdollisuuksia työllistyä muuallekin, kuin nykyiseen työhönsä, työkyvyttömyyden uhkaa arvioidaan suhteessa myös suhteessa tähän mahdolliseen muuhun työhön. Harkintaan liittyvän työn tulee kuitenkin olla sellainen, minkä suorittamiseen vakuutetulla olisi realistisia mahdollisuuksia ja minkä suorittamista häneltä voidaan kohtuudella edellyttää.¹⁰⁸

Vakuutusosoikeus (VakO) on arvioinut ratkaisussaan, *VakO 3307:2015*, henkilön oikeutta työeläkelakien mukaiseen ammatilliseen kuntoutukseen. Vakuutusosoikeus katsoi, että vakuutetulla ei ole oikeutta ammatilliseen kuntoutukseen työeläkelainsäädännön nojalla, sillä työeläkelaisissa tarkoitettu työkyvyttömyyden uhkaa koskeva työeläkekuntoutuksen edellytys ei täyty. Vakuutettu ei pystynyt, vuonna 2006 sattuneen tapaturman jälkeisten tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi, enää työskentelemään entisessä lihanleikkaajan työssään. Hän on kuitenkin vuodesta 2008 alkaen työllistynyt samassa perheyriyksessä toimitusjohtajan tehtävissä. Lisäksi vakuutettu on toiminut toisessa yrityksessä hallituksen jäsenenä. Koulutustaustana on ylioppilastutkinto ja taloushallinnon tradenomin opinnot lukuun ottamatta päättötyötä. Vakuutusosoikeuden arvion mukaan vakuutettu kykenisi, hänellä todetuista vammoista ja sairauksista aiheutuvista toiminnallisista rajoitteista huolimatta, edelleen työskentelemään sellaisissa fyysisesti kevyehköissä töissä, joihin hänen on työkokemuksensa ja koulutuksensa perusteella mahdollista sijoittua.

Luonnollisesti vakuutetun ikä vaikuttaa kuntoutusharkintaan, sillä kaikkien yksityisalojen eläkelakien mukaan 60 vuotta täyttäneillä työkyvyttömyyden arvioinnissa otetaan huomioon muitakin seikkoja, sillä työkyky voi jossain määrin alentua luonnollisesti, ikääntymisestä johtuen. Työeläkekuntoutusta voidaan siten myöntää nuoremmalle vakuutetulle hieman matalammalla kynnyksellä kuin jo lähellä vanhuuseläkeikää olevalle, jolloin kustannukset kohdentuvat koko työeläkejärjestelmän kannalta tehokkaimmin. Lisäksi työkyvyn heikkenemisen ammatillisen ulottuvuuden tunnistamisella on merkitystä. Työntekijän eläkelain 35 §:n 3 momentin mukaan 60 vuotta täyttäneen työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen painotetaan *työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta*.¹⁰⁹

lääkkäämmän kuntoutujan työeläkekuntoutus voi pitää sisällään esimerkiksi uusien työasentojen opettelua työvalmentajan avulla tai vaikkapa apuvälineitä ammatin harjoittamiseen, pitkäkestoisen ammatillisen uudelleen koulutuksen sijaan.¹¹⁰ Koulutus, työeläkekuntoutuk-

¹⁰⁸ HE 116/2002 vp, s. 16.

¹⁰⁹ Valtion ja kuntien eläkelakeissa on työeläkelakeja laajempi, työuran pituuteen, työn vaativuuteen, työn vastuullisuuteen sekä työn aiheuttamaan rasittuneisuuteen ja kuluneisuuteen viittaava työkyvyttömyyden määrittelmä. Honkanen, s. 161.

¹¹⁰ Eläketurvakeskus: työeläkelakipalvelu. Ks. myös. Saarnio, s.18.

sen toteutusmuotona, onkin yleisintä nuorempien, alle 35-vuotiaiden, kuntoutujien keskuudessa. Tämä on luonnollista, sillä koulutus tukee seurantatutkimusten mukaan työllistymistä parhaiten nimenomaan pitkällä aikavälillä ja nuoremman henkilön kohdalla voidaan sitoutua pitempään koulutukseen kuin sellaisen henkilön kohdalla, jolla odotettavissa oleva työskentelyaika on vain muutamia vuosia, vanhuuseläkeiän odotellessa jo nurkan takana.¹¹¹

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan (TELK) 27.11.2012 annetun päätöksen (TELK/2232/3000/2012) mukaan 62-vuotiaalla puhelinmyyjällä ei ollut oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen. Viimeksi vuonna 2007 työsuhteessa olleen puhelinmyyjän tiedollinen ja taidollinen kokonaistaso todettiin vuoden 2011 neuropsykologisessa tutkimuksessa olevan heikkolahjaisen tasolla. Lisäksi hänellä todettiin persoonallisuudessa kapea-alaisuutta ja kypsymättömyyttä. Toimintakyvyn tasonlaskua tutkimuksessa ei todettu. TELK totesi, ettei A:n työkyvyssä ole tapahtunut olennaista heikentymistä, vaan hänellä on ollut samankaltaiset oireet vuosia työssä ollessaan. *Työkyvyn arvioinnissa painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.* Vakuutusoikeus ei muuttanut TELK:n päätöstä.

Aloite työeläkekuntoutukseen voi tulla vakuutetulta itseltään, työterveyshuollolta, esimieheltä, asianomaiselta työeläkelaitokselta tai esimerkiksi vakuutetun perheenjäseneltä. Useimmiten aloite kuntoutukseen tulee kuitenkin vakuutetun omalla kuntoutushakemuksella, jonka jälkeen kuntoutusasiain selvittely lähtee vireille. Yleistä on myös, että kuntoutusasia tulee vireille työkyvyttömyyseläkkeen hakemisen yhteydessä, sillä kuten aiemmin on tullut ilmi, työeläkekuntoutus on aina ensisijaista työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden.¹¹² Myös työterveyshuollon rooli työeläkekuntoutuksen pariin ohjaamisessa on merkittävää. Työterveyshuoltolain (1383/2001) yksi keskeisimpiä tavoitteita on suunnata työterveydenhuollon toimenpiteitä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevaan suuntaan siten, että työntekijä pystyisi jatkamaan työelämässä vanhuuseläkeikänsä asti. Työterveyshuoltolain 3 luvun 12 §:n 5 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä on seurata työntekijän työssä selviytymistä, antaa ammatillista kuntoutusta koskevaa neuvontaa ja tarpeen vaatiessa ohjata työntekijöitä työeläkekuntoutuksen piiriin. Työterveyshuollolla on yleisemminkin vastuuta työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa, seurannassa ja hoitoon ohjaamisessa.¹¹³

Työeläkevakuuttajat tekevät päätöksen työeläkekuntoutuksesta oma-aloitteisesti myös sellaisissa tilanteissa, missä työeläkekuntoutusta ei ole vakuutetun toimesta haettu, siksi, että

¹¹¹ HE 116/2002 vp, s.16.

¹¹² HE 116/2002 vp, s. 5.

¹¹³ HE 75/2011 vp, s.4-6. HE 114/2001 vp, s. 7.

työeläkekuntoutusmahdollisuus tulee tutkia ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä. Tavoitteena on nopeuttaa kuntoutukseen pääsyä, sillä ammatillisen kuntoutus onnistuu tutkimusten mukaan todennäköisimmin ja parhaiten, kun se aloitetaan ajoissa.¹¹⁴ Työeläkekuntoutusta koskevasta päätöksestä voi valittaa työeläkeasioiden muutoksen hausta annetun lain (677/2005) mukaisesti työeläkeasioiden muutoksenhakulautakuntaan. Viimekädessä muu-
tosta voidaan hakea vakuutusosoikeudelta, joka on samalla ylin muutoksenhakuaste. Työeläkeasioiden muutoksenhakua koskevat säännökset löytyvät työeläkelaeista, kuten työntekijän eläkelain 9 luvusta.

2.2 Työkokeilu

Työkokeilu on työoikeudellisesta näkökulmasta mielenkiintoisin yksityisalojen työeläkekuntoutusmuoto. Työkokeilun avulla voidaan esimerkiksi tukea kuntoutujan työhön paluuta, kun hän on ollut poissa työmarkkinoilta esimerkiksi pitkän sairasloman tai perhevapaiden vuoksi.¹¹⁵ Työkokeilut kestävät 1-6 kuukautta ja niitä toteutetaan ensisijaisesti kuntoutujan työpaikalla, mutta jos työsuhdetta ei ole tai työnantajalla ei ole tarjolla sopivampaa työtä, voidaan työkokeilujakso toteuttaa myös uudella työhönsijoittajalla. Työkokeilujakso voidaan toteuttaa joko siten, että työhönsijoittaja maksaa palkkaa kuntoutujalle tai siten, että työeläkevakuuttaja maksaa kuntoutusetuuden kuntoutujalle. Kun työkokeilu toteutetaan uudella työhönsijoittajalla, mutta työsuhte entiseen työpaikkaan jatkuu, tulee työkokeilijan toimittaa työnantajalleen tieto poissaololleen, kuten lääkärin B-lausunto, työnantajalla ei kuitenkaan ole palkanmaksuvelvollisuutta työeläkekuntoutusajalta vastaavalla tavalla kuin sairausajalta.¹¹⁶

Työkokeilussa työaikaa kevennetään, yhdessä tai erikseen työtehtävien kanssa, jolloin työkokeilu suoritetaan *kevennetyssä työnkuvassa*. Työkokeilujakso voidaan toteuttaa myös *muokattuun työnkuvaan*, jolloin kuntoutujan aikaisempia työtehtäviä muutetaan hänen terveydentilalleen paremmin soveltuviksi. Tilanteessa, missä työnkuvan muuttaminen tai keventäminen eivät ole riittäviä keinoja kuntoutujan työkyvyn palauttamiseksi, voidaan työkokeilujakson aikana kokeilla *kokonaan uusia työtehtäviä*.¹¹⁷ Työkokeilua järjestetään muidenkin välityömarkkinoiden toimijoiden, kuten työhallinnon toimesta. Seuraavaksi esitellään

¹¹⁴Ehdottomasti oleellista on työeläkekuntoutuksen aloittaminen ajoissa, tulee kuitenkin huomata, että myöskään liian varhaisessa vaiheessa aloitettu kuntoutus ei takaa kuntoutuksen hyvää lopputulosta, vaan kuntoutus tulee nimenomaan aloittaa *oikeaan aikaan*. Gould – Härkäpää – Järvikoski, s. 86.

¹¹⁵ HE 209/2016 vp, s. 8.

¹¹⁶ Työkokeilijalla on työkokeilujakson ohessa mahdollista ansaita myös työsuhteisella työllä ansaintarajojen puitteissa, mikä tosin on harvinaisempaa, sillä voi herätä kysymys työeläkekuntoutuksen tarpeellisuudesta, Koponen: Muistio työkokeilusopimuksen merkityksestä, s. 3.

¹¹⁷ HE 116/2002 vp, s.6-8.

lyhyesti työhallinnon ja Kelan työkokeilut sekä lisäksi uusi työkokeilumuoto: rekrytointikokeilu. Tämä siksi, että myöhemmin voidaan tarkastella työeläkelaitosten, yksityisalojen työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun työoikeudellista asemaa myös vertaillen muiden työkokeilujen lainsäädännöllisiin ratkaisuihin.

Työhallinto järjestää ammatillista kuntoutusta julkisteta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain perusteella (JTYPL 916/2012) silloin, kun se ei kuulu työeläkevakuutuslaitosten tai Kelan järjestämisvastuulle.¹¹⁸ Työhallinnon työkokeilun tarkoituksena on myös tukea kuntoutujan työhön paluuta esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeen ja samalla selvittää henkilön soveltuvuus kyseessä olevalle alalle tai työnkuvaan. Toisin kuin työeläkelakien perusteella järjestettävästä työkokeilusta, työhallinnon työkokeilussa osapuolten työoikeudellinen asema on laintasoisesti säännelty. JTYPL 4 luvun 8 § 1 momentin mukaan *työhallinnon järjestämään työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä myöskään Työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto)*. Vastapainoksi työkokeilun aikaiset oikeudet ja velvollisuudet ovat tarkoin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa määritelty.

Työhallinnon työkokeiluun sovelletaan, sen ei-työsuhteisuudesta huolimatta, monia samoja lakeja kuin työsopimuslain mukaisiin työsuhteisiin työntekijöihin, kuten esimerkiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986), yhdenvertaisuuslakia (21/2004) ja soveltuvin osin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännöksiä muun muassa henkilötietojen ja huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä, kameravalvonnasta työpaikalla sekä työnantajalle kuuluvien sähköpostien hakemisesta ja avaamisesta (759/2004, työelämän tietosuojalaki). Työhallinnon työkokeilijalla on oikeus päivittäisiin taukoihin kuten työsuhteisilla työntekijöillä ja työkokeilun järjestäjän tulee ilmoittaa ja peruuttaa työvuorot samalla tavalla kuin työsuhteisille työntekijöilleen. Työkokeilun järjestäjän tulee vastata työkokeilijan työturvallisuudesta työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaisesti.

Osana pääministeri Juha Sipilän hallituksen strategista ohjelman- ja vuoden 2017 talousarvion toteuttamista työhallinnon työkokeilun käyttötarkoitusta on kuitenkin laajennettu siten, että työkokeilua on mahdollista käyttää potentiaalisen työntekijän soveltuvuuden arvioimi-

¹¹⁸ HE 133/2012 vp, s.62.

seen tarjolla olevaan tehtävään ja työyhteisöön. Tällöin työkokeilusta käytetään termiä *rekrytointikokeilu*^{119, 120} Rekrytointikokeilun tarkoituksena on alentaa työnantajien palkkaamiskynnystä. Tämän tarkoituksen saavuttamiseksi rekrytointikokeilu on tavallista työhallinnon työkokeilua lyhytkestoisempi, ja kestää enintään kuukauden. Rekrytointikokeilua ei ole tarkoituksenmukaista järjestää pidempikestoisena, koska TSL 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettu koeaika on tarkoitettu soveltuvuusarviointiin työsuhteen alussa. Rekrytointikokeiluaika vähennetään koeajan pituudesta, jos työsuhte syntyy rekrytointikokeilun jälkeen.¹²¹

Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (KKRL 566/2005) 6 §:n perusteella Kela järjestää ammatillista kuntoutusta vakuutetun työ- ja ansiokyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi taikka työkyvyttömyyden estämiseksi, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma on aiheuttanut tai sen arvioidaan aiheuttavan lähivuosina vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen.¹²² Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus on vuodesta 2017 lukien korvannut Kelan järjestämän työkokeilun ja työhönvalmennuksen. Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa voidaan järjestää työkokeiluna, työhönvalmennuksena tai niiden yhdistelmänä, missä työkokeilu kestää 3–6 kuukautta, ja sen jälkeen jatkuu työhönvalmennuksena. Työkokeilujen avulla voidaan tukea esimerkiksi sopivan ammatin löytymistä nuorelle ja samalla varmistua tämän soveltuvuudesta alalle.¹²³

Kelan järjestämien työ- tai koulutuskokeilujaksojen tarkoituksena voi olla myös ensimmäisen sopivan työn tai alan löytäminen.¹²⁴ Kelalla onkin viimesijainen ammatillisen kuntoutuksen järjestämisen vastuu, Kelan lakisääteisen ammatillisen kuntoutuksen piiriin kuuluvat siten ensisijaisesti henkilöt, joiden osalta työeläkelaeissa säädetty ansiorajavaatimus ei täyty tai joiden työkyvyttömyyseläke ei sisällä tulevaa aikaa ja jotka eivät ole vakiintuneet työelämään. Kelan järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain mukaisesti (610/1991) järjestetty ammatillinen kuntoutus on siis suunnattu työikäiselle väestölle ilman työelämään liitännäisyyden kriteerejä, joten esimerkiksi nuoret, jotka eivät aikaisemmin ole työllistyneet työsuhteesseen avoimille työmarkkinoille voivat päästä työkokeiluun.¹²⁵

¹¹⁹ Työkokeilun käyttötarkoitusta laajentamista koskeva lakimuutos on voimassa määräajan, vuoden 2017 alusta vuoden 2018 loppuun. Tänä aikana arvioitaisiin, onko rekrytointikokeilu edistänyt työllisyyttä. HE 209/2016 vp, s. 7-9.

¹²⁰ HE 209/2016 vp, s. 8.

¹²¹ HE 209/2016 vp, s. 41.

¹²² KKRL 6 §:n 2 momentin mukaan kuntoutuksen järjestämisen velvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos sitä voidaan järjestää työeläkelakien tai erityisopetusta koskevien säännösten perusteella.

¹²³ HE 116/2002 vp, s. 3.

¹²⁴ HE 63/2014 vp, s. 20-22.

¹²⁵ HE 116/2002 vp, s.3.

Työeläkelaitosten järjestämä työkokeilu, jonka ei katsota toteutuvat TSL 1 luvun 1 § mukaisessa työsuhteessa ja josta ei ole erityislaeissa säännöksiä, ei kerrytä kuntoutujalle vuosilomaoikeutta, eikä työkokeilijalla ole oikeutta esimerkiksi työhönsijoittajan työsuhteisille työntekijöilleen järjestämään työterveyshuoltoon. Työkokeilijan vahingonkorvausvastuukin on vain yleistä vahingonkorvausvastuuta, ellei vahingonkorvausvastuun kohdentumista ei ole erikseen esimerkiksi työkokeilusopimuksessa sovittu. Yksityisalojen eläkelakien puutteita onkin paikattu solmimalla työkokeilusopimuksia, joissa voidaan sopia esimerkiksi työeläkevakuuttajan ottamasta vastuuvakuutuksesta ja työkokeilun aikaisesta vastuunjaosta työkokeilijan, työhönsijoittajan ja työeläkevakuuttajan kesken. Työkokeilusopimuksia käsitellään lähemmin luvussa 3.

2.3 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen kesto on työkokeilua pidempi, yleensä ½ -1 vuotta kestävä työpaikkakuntoutuksen muoto, mutta työhönvalmennus kestää useimmiten käytännössä 6-18 kuukautta. Työhönvalmennus tarkoittaakin pidempikestoista kuntoutujan perehdyttämistä uuteen työhön, jos työkokeilu ei riitä kuntoutujan työkyvyn ylläpitämiseen.¹²⁶ Työhönvalmennuksessa voidaan opetella uusia työtehtäviä tai esimerkiksi uusia työasentoja, missä työvalmentaja on apuna. Työhönvalmennus toteutetaan pääosin työpaikalla, mutta lisäksi on mahdollista järjestää kurssi- tai koulutusjaksoja työpaikan ulkopuolella. Työpaikkana on joko kuntoutujan valmiiksi olemassa oleva työpaikka tai kokonaan uusi työhönsijoittaja.¹²⁷

Työntekijä voi työsuhteessa olla vain luonnollinen henkilö, jonka *henkilökohtaista* toimintaa työnantajan lukuun TSL 1 luvun 1 § tarkoittaman työsuhteinen työn tekeminen on, kuten kappaleessa 1.1 on tuotu esiin työsopimuslain soveltamisalan yhteydessä. Työhönvalmennuksessa työvalmentaja on ainakin ajoittain kuntoutujan apuna tekemässä työtä, jolloin työn henkilökohtaisesti tekemis-vaatimus ei välttämättä täyty, ja kuten aiemmin on todettu, kaikkien työsopimuslain soveltamisalan edellytysten tulee täyttyä yhtä aikaa, jotta työntekoa voitaisiin pitää työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvana työsuhteisena työnä. Kuitenkin työvalmentajien mukanaololla on varmasti isoja painotuseroja, jotka ilmenevät sekä kuntoutujan tarpeen, että alan mukaan. Voinee olla niinkin, että työvalmentajan tuki ilmenee ensisijaisesti itse työntekijän ulkopuolella, ja työtehtävistään kuntoutuja suoriutuu itsenäisesti. Kuntoutuslainsäädännön kehittämisen kannalta jokaista yksittäistapausta on kuitenkin lähes

¹²⁶ Tarvittaessa kuntoutujan työkokeilu voi jatkua työhönvalmennuksena.

¹²⁷ Väyrynen, s. 10.

mahdotonta ottaa huomioon, jolloin työhönvalmennus rajautunee työsuhteisuuden ulkopuolelle siksi, että henkilökohtaisuus edellytys lähtökohtaisesti puuttuu.

Työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden jakautumista käsitellään työsopimuslaissa, jonka 1 luvun 7 § 1 momentin mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jäljempänä, TSL:n 1 luvun 8 § säädetään työntekijän avustajasta seuraavasti *”Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan”* Työntekijä voi siis työnantajan suostumuksella käyttää avustajaa työssään menettämättä itse työntekijäasemaansa, jolloin avustajakin tulee työntekijäasemaan suhteessa työnantajaan. Avustajan käytöstä sopiminen on sopimuksenvarainen säännös.¹²⁸ Oikeuskirjallisuudessa avustajan käyttöä on lähestytty tarkastelemalla sitä, edellyttääkö kyseessä olevan työn- tai vastaavan alan vastaavan työn suorittaminen tavallisesti avustajan käyttöä, ja mikä on ollut osapuolten tarkoitus avustajan käytön suhteen.¹²⁹

Työeläkelakien perusteella järjestettävän työhönvalmennuksessa kuntoutujan työoikeudellinen asema ei ole tästä syystä epäselvä, sillä työhönvalmennuksessa tehtävä työ tuskin useinkaan lienee sellaista, missä avustajan käyttö on tyypillistä. Työhönvalmentajan käytön tarve syntyy työeläkekuntoutuksessa työn asettamien vaatimusten sijaan työntekijän omasta tarpeesta. Tästä syystä työhönvalmennus rajautuu kategorisesti ja lähtökohtaisesti TSL 1 luvun 1 § soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä siksi, että työsuhteen tunnusmerkkejä koskevan, pakottavaa oikeutta olevan lainkohdan vaatimukset eivät täyty työntekijän työsuoritusvelvollisuuden henkilökohtaisuusvaatimuksen osalta ja toiseksi myös siksi, koska avustajan käyttöön oikeuttavan lain kohdan tulkinnan mukainen avustajan tyypillisuus ja tarpeellisuus-kriteeri ei useinkaan täytyne. Tästä syystä tutkimuksessa tarkastellaan lähemmin työpaikkakuntoutusmuodoista nimenomaan työkokeilua, työhönvalmennuksen sijaan.

2.4 Koulutus

Työeläkekuntoutuksena toteutettava koulutus voi olla kurssi, ammatillinen tutkinto, ammatikorkeakoulututkinto tai oppisopimuskoulutus. Yleisimmin työeläkekuntoutuksena toteutettava koulutusjakso on työhön tai ammattiin tähtäävää ammattikoulutusta. Suurimmalla osalla työeläkekuntoutujista on entuudestaan suoritettuna korkeintaan keski- tai perusasteen

¹²⁸ Tiitinen –Kröger 2004, s. 69. Ks. myös Koskinen – Nieminen –Valkonen s. 307.

¹²⁹ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto, s. 100-101.

koulutus.¹³⁰ Niin sanottu vakuutetun pohjakoulutus ei yleisesti ottaen kuulu ammatillisen kuntoutuksen piiriin.¹³¹

Koulutus ei ole työoikeudellisesta näkökulmasta niin kiinnostava työeläkekuntoutusmuoto, mutta koulutuksen sisältäessä työssäoppimisjaksoja, voi myös koulutuksen aikainen kuntoutujan työoikeudellinen asema tulla arvioinnin kohteeksi. Työeläkelaeista poiketen, oppisopimussuhteiden aikaisesta työoikeudellisesta luonteesta on säädetty esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (AkL 531/2017). Lain 8 luvun 70 § säädetään, että oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen, määräaikaiseen työsopimukseen. AkL 8 luvun 71 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksen lisäksi työpaikalla tapahtuvaa koulutusta voidaan järjestää koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena, jolloin opiskelija ei ole työ- tai virkasuhteessa koulutussopimustyöpaikan tarjoavaan työnantajaan.

Työeläkelaeissa ei puututa työeläkekuntoutuksena mahdollisesti järjestettävän oppisopimuskoulutuksen aikaiseen oikeudelliseen luonteeseen. AkL 9 luvun 77 §:n nojalla on sen sijaan huolehdittu, että *oppisopimukseen sovelletaan työsuhteessa tai virkasuhteessa sovellettavaa lainsäädäntöä*. Tästä syystä työnantajan tulee maksaa oppisopimusopiskelijalle palkkaa tai muuta vastiketta ja oppisopimuskoulutuksessa olevaan opiskelijaan sovelletaan, mitä työntekijän osalta säädetään työajasta, vuosilomasta, työturvallisuudesta ja työntekijän muusta suojelusta. Tavalliseen TSL 1 luvun 1 §:n mukaiseen työsuhteeseen nähden poikkeuksiakin löytyy, sillä AkL 8 luvun 75 §, joka on erillissäännös oppisopimuksen ja oppisopimuskoulutuksen purkamisesta sekä oppisopimuskoulutuksen keskeytymisestä työsopimuslaista poikkeavalla tavalla. Jäljempänä kappaleessa 3.2 tarkastellaan työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun päättämismenettelyä ja –edellytyksiä.¹³²

Yhteisöjen tuomioistuin katsoi ratkaisussaan C-66/85, että oppisopimuskoulutuksessa olevaa henkilöä voidaan pitää työntekijänä, työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan artiklan soveltamisalan näkökulmasta. Perustelujen kohdan 17 mukaan ”...*Työsuhteen olennainen ominaispiirre on kuitenkin se, että henkilö tekee toiselle tämän johdon ja valvonnan alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa*”.¹³³ Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 45 artiklan 1 kohta turvaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden unionissa. Yhteisöjen tuomioistuin on siis suomalaisen ammatillisesta koulutuksesta annetun lainsäädännön kanssa yhteneväisellä linjalla sen suhteen, että

¹³⁰ Gould – Härkäpää – Järvikoski, s. 16.

¹³¹ HE 116/2002 vp, s. 6.

¹³² HE 189/2017 vp, s. 3-4.

¹³³ Kaisto – Kallio, s. 24.

oppisopimuskoulutuksessa oleva työntekijä rinnastuu olennaisilta osin työsuhteeseen työntekijään ja säännösten tarkoituksen täyttämiseksi ei ole tarkoituksenmukaista sulkea heitä soveltamisalan ulkopuolelle.

Työeläkekuntoutuksena järjestettävään koulutukseen voi sisältyä oppisopimuskoulutusta, jonka oikeudellinen luonne on jäänyt työeläkelaeissa täysin sääntelemättä. Hallituksen esityksessä eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (2004/238) löytyy maininta, että *työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen yhteydessä tapahtuva työskentely on osa koulutusta*, jonka tavoitteena on työssä oppiminen ja avoimille työ- markkinoille sijoittumisen edistäminen, jolloin siihen, kuten ei työtoimintaan liittyvään työskentelyynkään, sovelleta vuosilomalakia. Tästä voisi ehkä päätellä, että koulutuksen yhteydessä tapahtuvaan työskentelyyn ei sovellettaisi työläinsäädäntöä, toisaalta työeläkelakien perusteella järjestettävään koulutukseen osallistuvat ovat jo valmiiksi kiinteästi työelämässä olevia tai olleita ihmisiä, joten heidän työoikeudellista asemaansa ei ole välttämättä tarkoituksenmukaista verrata vasta ensimmäisessä oppisopimusharjoittelussa olevan nuoren vastaavaan.¹³⁴

Kuten tuli ilmi, työeläkekuntoutuja voi suorittaa opintojaan oppisopimussuhteen lisäksi myös esimerkiksi kurssin-, ammatillisena perustutkinnon- tai ammattikorkeakoulututkinnon muodossa, jolloin hänen toimeentulonsa opiskelujen aikana koostuu kuntoutusrahasta tai *kuntoutustuesta*¹³⁵ ja *kuntoutuskorotuksesta*¹³⁶. Tällaisen perinteisen koulutuksen aikainen työoikeudellinen luonne ei ole kyseenalainen, sillä edellä mainitun opiskelu ei täytä TSL 1 luvun 1 §:n tunnusmerkkejä, jolloin työsuhteen olemassaolo ei edes tule kokonaisharkinnan piiriin.

2.5 Elinkeinotoiminnan tuki ja apuvälineet

Elinkeinotuki ja apuvälineet elinkeinotoiminnan harjoittamiseen ovat sekä yrittäjien että työntekijöiden työeläkekuntoutuskeinoja. Elinkeinotoiminnan tuen avulla tuetaan esimerkiksi oman yrityksen perustamista tai yrityksen toiminnan muuttamista tai ammatin harjoittamista, edellyttäen toki, että työeläkevakuuttaja näkee yritystoiminnan toimintaedellytyksiä

¹³⁴ Työtoimintaan liittyvällä työskentelyllä viitataan hallituksen esityksessä julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain, laintasoisesti ei-tösuhteisiksi määriteltyihin työmarkkinatoimenpiteisiin: työkokeiluun, työelämävalmennukseen ja työharjoitteluun, joihin ei sovelleta vuosilomalakia. HE 238/2004 vp, s.6.

¹³⁵ Työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa kuntoutustukena, tämä edellyttää hoito- tai kuntoutussuunnitelman olemassaoloa. Työntekijän eläkelaki 176 §: ”Eläkelaitoksen vastuu kuntoutusrahasta on yhtä suuri kuin 175 §:ssä tarkoitettulla tavalla määräytyvä eläkelaitoksen vastuu sellaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä, johon vakuutetulla olisi oikeus, jos hän olisi tullut työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavasti työkyvyttömäksi 28 §:ssä tarkoitettulla hetkellä.”

¹³⁶ Työntekijän eläkelain 30 §:n mukaan työkyvyttömyyseläkkeensaajalle maksetaan ammatillisen kuntoutuksen kestoajalta kuntoutuskorotusta, joka on 33 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeen määrästä.

ylipäänsä olevan. Elinkeinotuki on rahallista, korotonta tai yleisen korkotason alittavaa lainaa tai avustusta. Elinkeinoiminnan apuvälineet voivat olla mitä vain työntekijän tai yrittäjän työntekoa ja yritystoimintaa helpottavia apuvälineitä.¹³⁷ Myös kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain (610/1991; KKL) 2 §:n mukaan myös Kelan on järjestettävä sellaiset kalliit apuvälineet, jotka ovat tarpeen vaikeavammaisen työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi tai säilyttämiseksi. Näissä tilanteissa Kelalle on siis säädetty ammatillisen kuntoutuksen järjestämisvelvollisuus. Apuvälineitä kustantavat myös kunnat vammaispalvelulain perusteella. Voidaan kuitenkin heti todeta, että työeläkelakien ja KKL:n sekä vammaispalvelulain perusteella järjestettyjen apuvälineiden asiakaskunta on hyvin toisistaan poikkeavaa, joten pidemmälle menevä vertailu ei tässä kohtaa ole tarpeen.¹³⁸

Jo aiemmin mainittujen suomalaisten seurantatutkimuksen tulosten perusteella työtä helpottavat apuvälineet olivat tilastollisesti merkittävän työeläkekuntoutuksen jälkeen työllistämistä edistävä työeläkekuntoutusmuodoista sekä lyhyellä, että pitkällä seurantavälillä. Apuvälineitä tai elinkeinotukea saavia työeläkekuntoutujia on kuitenkin verrattain vähän, muihin työeläkekuntoutujiin verrattuna. Tarkastelun kohteena olivat vuoden 2005 loppuun päättyneet kuntoutusohjelmat ja seurantavuosia oli vuoteen 2008 saakka, huomionarvoista oli kuitenkin, että apuvälineitä saavista kuntoutujista 90 % oli työssä työeläkekuntoutuksen hakemisen aikaan, kun vuoden 2008 aikaan enää noin 80 % apuvälineitä saavista oli työsuhteessa, joten edes apuvälineet eivät takaa työllistymistä tai yritystoiminnan jatkamista pitkällä aikavälillä.¹³⁹

Yrittäjä on usein vakuutettu yrittäjän eläkelain perusteella, koska TSL 1 luvun 1 § edellytykset eivät yrittäjien osalta täyty ainakaan *työtä toiselle, tämän johdon ja valvonnan alaisena* -vaatimusten osalta. Toisaalta, eläketurvan kannalta työn suorittaja voi kuulua sekä yrittäjien eläkelain, että työntekijän eläkelain soveltamisalan piiriin, jolloin hänelle kertyy eläkettä kummankin eläkelain mukaan. Tällöin hänen työskentelynsä on osittain yrittäjänä ja osittain työntekijä-asemassa tapahtuvaa.¹⁴⁰ Apuvälineitä kuntoutusmuotona voi saada myös työntekijän eläkelain perusteella vakuutettu työntekijä, jolloin työeläkekuntoutuksena myönnetty apuväline itsessään ei vaikuttane kuntoutujan työoikeudelliseen asemaan. Yrittäjän työeläkekuntoutus voidaan toteuttaa vaihtoehtoisesti myös koulutuksena, työkokeiluna

¹³⁷ Työeläkelakipalvelu: Työeläkekuntoutuksen keinot ja kuntoutussuunnitelma.

¹³⁸ HE 116/2002 vp, s. 3.

¹³⁹ Tuomala, s. 179-180.

¹⁴⁰ Koskinen – Mikkola – Purola, s. 122.

tai työhönvalmennuksena, jolloin työeläkekuntoutuksen aikainen oikeudellinen asema tulee tapauskohtaisen harkinnan kohteeksi.

Työsopimuslain keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate, ei jonkun toisen lain tai muun ulkoisen seikan, kuten yrittäjän eläketurvan, perusteella voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä työeläkekuntoutuksen aikaisesta työoikeudellisesta luonteesta.¹⁴¹ Yrittäjän työeläkekuntoutusta voidaan järjestää myös esimerkiksi työkokeiluna, jolloin vakuutettu voi olla työläinsäädännön suojan tarpeessa, vaikka hän olisi vakuutettu yrittäjän eläkelain perusteella.¹⁴² Yhden lain soveltamisalasta ei voida yleisemminkään vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä toisen lain soveltamisalaan, sillä eri lakien käyttötarkoitukset ovat erilaisia ja niillä suojataan ja tavoitellaan erilaisia asioita ja intressejä. Esimerkiksi jo mainittu työturvallisuuslain 2 luvun 8 § velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaissa työntekijän suojeluperiaate on siten puhtaimmillaan, joten myös sen soveltamisala on suhteellisen laaja, sisältäen sellaisenaan myös työvoimapolitiittisena työnä tehtävän työn.¹⁴³

2.6 Työtä vai kuntoutusta

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi (HE 157/2000) *työsuhteen ulkopuolelle jääväksi mainitaan sellainen työ, jolla ei ole lainkaan ansiotarkoitusta*. Työeläkelakien perusteella järjestettävässä työkokeilussa, työelämää kiinteästi kiinnittynyt vakuutettu, tekee työpaikalla yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä ja saa toiminnastaan vastikkeena vähintään hänelle määrätyn kuntoutusetuuden verran tai mahdollisesti enemmänkin, hänen toiminnallaan on kuntoutuksellisen tavoitteen lisäksi myös mainittu ansiotarkoitus.¹⁴⁴ Lisäksi työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jää hallituksen esityksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluna annettava työtoiminta ja muu terapia edellyttäen, että toiminta järjestetään *kokonaan tai pääasiallisesti hoito- tai kuntoutustavoitteisesti*, jos työkykyä ylläpitävää toimintaa taas järjestetään avoimien työmarkkinoiden työpaikoilla, *kysymys oikeussuhteen luonteesta olisi ratkaistava kaikkiin tunnusmerkkeihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla*.¹⁴⁵ Puhutta-

¹⁴¹ HE 157/2000 vp, s. 48.

¹⁴² HE 157/2000 vp, s. 6.

¹⁴³ Kaisto – Kallio, s. 71

¹⁴⁴ Koponen, s. 7.

¹⁴⁵ HE 157/2000 vp, s. 56. Ks. myös Paanetoja, s. 24.

essa täysin hoito- tai kuntoutustavoitteisesta työllistämisestä ja työn tekemisestä, selvää lie-
nee, että vammaisuuden perusteella järjestetyistä palveluista ja tukitoimista annetun lain
(380/1987, vammaispalvelulaki), kehitysvammalain (519/1977) ja sosiaalihoitolain
(1301/2014) perusteella järjestettävä päivätoiminta jäänee TSL 1 luvun 1 § soveltamisalan
ulkopuolelle. Päivätoiminnan sisältö on tosin määritelty ainoastaan vammaispalvelulaissa,
jonka 8 b §:n mukaan päivätoimintaan kuuluu *kodin ulkopuolella järjestettyä, itsenäistä elä-
mässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa*.¹⁴⁶Päivätoi-
minta on välityömarkkinoiden sisällä ehkä selviten hoito- ja kuntoutustavoitteista siten, että
sen määrittely pitää sisällään- ja se tukee ja ylläpitää työnsuorittajan omaa toimintakykyä.¹⁴⁷

Kansaneläkelaitoksen (Kela) järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain mukaisesti (KKL
610/1991) järjestetty ammatillinen kuntoutus on suunnattu koko työikäiselle väestölle, ilman
työelämään liitännäisyyden kriteerejä. KKL 2 §:n mukaan Kelan on järjestettävä vakuute-
tulle, jonka työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi olen-
naisesti heikentyneet, tarvittava ammatillinen kuntoutus tai valmennus hänen työkykynsä
säilyttämiseksi tai parantamiseksi, jollei sitä ole järjestetty muussa etuusjärjestelmästä.¹⁴⁸
Kelan ammatillisen kuntoutuksen piiriin kuuluvat siten henkilöt, joiden osalta *työeläkelai-
eissa säädetty ansiorajavaatimus ei täyty* tai joiden ja jotka *eivät ole vakiintuneet työelä-
mään*. Tällaisia henkilöitä voivat olla esimerkiksi työelämään ensimmäistä kertaa astumassa
olevat nuoret.¹⁴⁹

Työntekijän eläkelain työeläkekuntoutuksen ansaintarajakriteerillä käänteisesti varmistetaan
se, että työeläkelakien mukaisen ammatilliseen kuntoutukseen hakeutuvat ja pääsevät vain
sellaiset henkilöt, joiden liitännät työelämään ovat tosiasiallisesti kiinteät. Työeläkelaitosten
työkokeilija on siis jo valmiiksi työelämässä kiinteästi mukana oleva- tai ollut henkilö, jonka
työkokeilu voi tapahtua tämän omalla työpaikalla siten, että työkokeilun aikana työtehtäviä
suoritetaan kevennetyssä työnkuvassa siten, että esimerkiksi päivittäistä työssäoloaika on
vähennetty. Tällöin työkokeilija rinnastuu mielestäni lähinnä työsuhteiseen, osa-aikaiseen
työntekijään. Lisäksi esimerkiksi vajaakuntoisten tekemän työn työsuhteisuudesta väitöskir-

¹⁴⁶ Paanetoja, s. 17.

¹⁴⁷ Päivätoimintaa järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään työkyvyttöä henkilöä, jolla vamman tai sairau-
den aiheuttaman erittäin vaikean toimintarajoitteen vuoksi ei ole edellytyksiä osallistua sosiaalihoitolain
(710/1982) 27 e §:ssä tarkoitettuun työtoimintaan ja jonka toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työky-
vyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

¹⁴⁸ HE 116/2002 vp, s. 3.

¹⁴⁹ KKL 1 §:n 2 momentin mukaan lain mukaista ammatillista kuntoutusta korvataan ja järjestetään, jollei
vakuutettu saa tarvitsemaansa kuntoutusta tapaturmavakuutuslain (625/91), liikennevakuutuslain (626/91),
sotilasvammalain (404/48) tai sotilastapaturmalain (1211/90) nojalla.

jan tehnyt OTT, Jaana Paanetoja on kiinnittänyt huomiota siihen, että vaikka työstä aiheutuisikin työntekijälle hyötyä myös kuntoutumisen muodossa, mikä on ns. vähimmäismäärä sille, missä määrin työskentelyn tulisi tosiasiassa olla kuntouttavaa ja minkä verran tavanomaista työtä työnantajan lukuun, jotta kysymys työsuhteisuudesta voitaisiin ratkaista kuntouttavuuden perusteella.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Paanetoja, s. 76.

3 TYÖKOKEILUSOPIMUS TYÖSOPIMUKSENA

Työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun laintasosaisen sääntelyn puutetta on paikattu käytännössä laatimalla työkokeilusopimuksia, joissa pyritään määrittelemään osapuolten oikeudet ja velvollisuudet työkokeilun aikana. Voidaan siis nähdä, että työkokeilusopimuksin sovitaan pitkälti asioista, joista sovitaan työsuhteissa työ sopimuksin ja jotka tulevat automaattisesti sovellettaviksi, kun TSL 1 luvun 1 §:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja sitä kautta työ sopimuslaki ja sen soveltamisalasta riippuvaiset muut työnte koa sääntelevät lait, sekä mahdollinen työehtosopimus tulevat sellaisenaan sovellettaviksi. Työeläkekuntoutuksen työkokeilusopimukset ovat työeläkevakuuttajien laatimia sopimuksia, jotka työkokeilun muut osapuolet, työkokeilija ja työhönsijoittaja, hyväksyvät sellaisenaan tai lähes sellaisenaan. Sopimusten syntymistilanteiden ideaali, *vapaa sopiminen*, tosin toteutuu työmarkkinoillakaan harvoin muulloinkaan, sillä työnhakija on lähtökohtaisesti heikommissa neuvotteluasemassa työnantajaan nähden.¹⁵¹ Sopimusvapaus on työmarkkinoilla siis aina suhteellista, joten tätä neuvotteluasemien epätasapainoa on pyritty tasapainottamaan työsuhteita sääntelevien lakien pakottavilla säännöksillä ja sovellettavaksi mahdollisesti tulevien työehtosopimusten sellaisilla sopimusehdoilla, joista ei voida työntekijän asemaa heikentävästi paikallisesti sopia.¹⁵²

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työ sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, missä toinen sopimuspuoli, *työntekijä, sitoutuu tekemään työnantajalle, työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan*. Työsopimus voidaan tehdä kaikenlaisesta työstä.¹⁵³ Työsopimusta pidetään yleisesti yhtenä sopimuksena muiden sopimusten joukossa, johon sovelletaan siten myös yleisiä, sopimusoikeudellisia periaatteita. Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (oikeustoimilaki/ OikTL1929/228) annetun lain 3 luvussa säädetyt pätemättömyysperiaatteet koskevat työ sopimuksenkin tekemistä ja sen mahdollista muuttamista.¹⁵⁴ Voitaisiin ajatella, että kun yksityisalojen työeläkelaeissa ei tarkempia säännöksiä työkokeilusopimusten sisällöstä ole, rajat sille mistä kaikesta työkokeilusopimuksella voidaan sopia, asettavat täten ainakin yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet. Oikeustoimilain

¹⁵¹ Virtanen, s.197.

¹⁵² Kairinen – Hietala – Ojanen, s.19.

¹⁵³ HE 157/200 vp, s. 7.

¹⁵⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 306.

mukainen sopimus syntyy aina tarjouksesta ja siihen toisen osapuolen antamasta hyväksyvistä vastauksesta.¹⁵⁵

Työkokeilusopimukset perustuvat kuitenkin, perinteisistä työsopimuksista poiketen, kolmen eri tahon: *työeläkevakuuttajan, työhönsijoittajan ja työkokeilijan välillä tehtävään sopimukseen*. Työkokeiluissa sopimusosapuolia on siis tyypillisen kahden sijasta kolme, eikä sopimus synny useinkaan suoraan työnsuorittajan ja työhönsijoittajan välille, vaan eläkelaitoksen toimesta.¹⁵⁶ Vastaavanlainen kolmen eri osapuolen välille muodostuva sopimus on toisaalta nykyään, alati muuttuvilla työmarkkinoilla, muutoinkin yleistynyt. Työmarkkinoilla toimii esimerkiksi työvoiman vuokrausyrityksiä, jolloin vastuunjako työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen, vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä tulee työoikeudellisesti arvioitaviksi. Tämä on ratkaistu siten, että tilanteessa, missä työvoiman vuokrausyritys on velvollinen noudattamaan jonkin työehtosopimuksen ehtoja, sen on sovellettava kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä myös työntekijöihinsä. Käytännössä näin ei kuitenkaan useinkaan tapahdu, koska toistaiseksi ole olemassa työvoiman vuokrausalaa koskevaa, yleistä, valtakunnallista työehtosopimusta. Tätä tilannetta on korjattu ottamalla TSL 2 luvun 9 §:ään erityissäännös, minkä mukaan työvoiman vuokrausyrityksen on sovellettava vuokratyöntekijään ainakin sitä käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, jolle vuokratyöntekijä on töissä.¹⁵⁷

Työlainsäädännön lisäksi siis myös työehtosopimukset määrittelevät osaltaan soveltamisalansa työsuhteiden vähimmäisehtoja. Työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi kyseiseen työsuhteeseen joko työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:n mukaisesti siten, että työnantaja on työehtosopimukseen nimenomaisesti, yleensä järjestäytymällä, sitoutunut, tai siten, että alalla on tullut noudatettavaksi valtakunnallinen, soveltamisalaltaan *yleissitova*¹⁵⁸ työehtosopimus, josta säännellään TSL 2 luvun 7 §:ssä.¹⁵⁹ Työehtosopimuksissa määritetään usein esimerkiksi alakohtaista vähimmäispalkkatasoa, sillä laintasoisesti ei ole määriteltynä vähimmäispalkkoja millään alalla. TSL 2 luvun 10 §:ssä määritellään ainoastaan vähimmäispalkka tilanteessa, missä työsuhteeseen ei tule sovellettavaksi yleis- tai normaalisitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole keskenään sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta. *Tällöin työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen*

¹⁵⁵ Paanetoja, s. 146.

¹⁵⁶ Tiitinen – Kröger, s. 51, ks. myös Saarinen, s. 280.

¹⁵⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 366-367.

¹⁵⁸ Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistama, valtakunnallisesti edustava ja siten soveltamisalaltaan yleissitova, työehtosopimus.

¹⁵⁹ Aina ei ole täysin selvää heikentäisikö vai parantaisiko paikallisesti toisin sopiminen työntekijän asemaa. Työntekijän kannalta edullisempien työsopimusehtojen tekeminen on aina sallittua.

palkka. Työsopimuksella tapahtuvaa työn tekemisen ehdoista sopimista rajoittavat työsopimuslain ja työaikalain pakottavien säännösten lisäksi siis myös työehtosopimusten vähimmäispakottavat määräykset ja työsopimuslain *semidispositiiviset*¹⁶⁰säännökset.¹⁶¹ Työsopimuslain soveltamisalaa koskeva kysymys nousee merkittäväksi edelleen työkokeilusopimusten sopimusehtojen määrittymisen osalta, kun työkokeilusopimusten sisältöä tai työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun pelisääntöjä ei erityislainsäädännöllä määritetty.¹⁶²

Työsopimuksen ja työsuhteen olemassaolon arviointi voi käytännössä tulla arvioitavaksi usealla eri foorumilla, kuten yleisissä tuomioistuimissa, eläketurvakeskuksessa, vakuutusoi-keudessa ja työneuvostossa. Työsuhteen syntymisen punninta tapahtuu usein myös usean eri lain sekä kokonaisharkinnan perusteella.¹⁶³ Työneuvosto on esimerkiksi arvioinut työsuhteen syntymistä työvoimapoliittisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (763/1990) perusteella työelämää tutustuneen nuoren ja tutustumispaikan tarjonnan työnantajan välillä. Työneuvosto katsoi, että *työsuhteen synnyttävän sopimuksen solmijoina ei välttämättä tarvitse olla työntekijä ja työnantaja*. Työneuvoston mielestä yksin se, että sopimus oli syntynyt työvoimatoimiston ja työnantajan välillä, ei ollut esteenä työsuhteen syntymiselle (TN 1195-86).¹⁶⁴

Työsopimuksen tunnusmerkkejä ja olemassaoloa arvioi myös korkein oikeus ratkaisussaan KKO 1987:4, missä Suomen Pesäpalloliitto oli järjestävän seuran pyynnöstä määrännyt erotuomarin pesäpallo-otteluun. Asiassa oli kysymys erotuomarin oikeudesta tapaturmakorvaukseen, joka evättiin. Korkein oikeus katsoi, että kun *seuran ja erotuomarin välillä ei ollut sopimussuhdetta*, ei erotuomarin täten katsottu olevan silloisen tapaturmavakuutuslain¹⁶⁵ (TapVakL 1948/608) 1 §:ssä tarkoittamassa työsopimussuhteessa seuraan. Silloinen TapVakL 1 § 1 momentti: ”Sillä, joka sopimuksen perusteella, työntekijänä, vastikkeesta tekee työtä toiselle, työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena, on oikeus saada korvausta työtapaturmasta, sen mukaan kuin tässä laissa säädetään. Vastikkeeksi katsotaan jokainen etu, jolla on taloudellista arvoa.” Työsopimussuhdetta ei katsottu olevan erotuomarin ja seuran välillä, vaikka seura maksoi erotuomarille liiton ohjeiden mukaisen palkkion ja teki siitä ennakonpidätyksen. Eriä mieltä olevan jäsenen lausunnon mukaan erotuomarin tehtävän luonteen mukaista oli, että tehtävään oli valinnut ulkopuolinen, eli Suomen Pesäpalloliitto. Järjestävä seura oli kuitenkin jossain määrin valvonut erotuomarin työtä muun muassa määräämällä

¹⁶⁰ Puolipakottavat säännöt, joista työehtosopimuksin saadaan poiketa, jos vähintään työntekijäpuolen sopimusneuvottelijana ollut järjestäytynyt yhteisö. TSL 13 luvun 7 § 1 momentissa on lueteltu tyhjentyvästi ne asiat, joista työehtosopimuksin sopimalla saadaan poiketa työntekijän etuja ja oikeuksia vähentäen.

¹⁶¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 370- 371.

¹⁶² Kairinen – Hietala – Ojanen, s. 111.

¹⁶³ Paanetoja, s. 88.

¹⁶⁴ Työneuvosto päätyi asiassa muilla perusteilla siihen ratkaisuun, ettei kyseinen työelämää tutustuminen tapahtunut TSL 1 luvun 1 § tarkoittamassa työsuhteessa. Paanetoja, s. 147.

¹⁶⁵ TapVakL korvattu sittemmin voimassaolevalla työtapaturma- ja ammattitautilailla (459/2015).

hänen työaikansa ja -paikkansa. Näillä perusteilla eri mieltä oleva jäsen katsoi, että erotuomari oli tapaturman sattua ollut tapaturmavakuutuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työsuhteessa järjestävään seuraan ja täten vakuutusoikeuden päätös tulisi kumota ja asia palauttaa vakuutusyhtiölle toimenpiteitä varten.¹⁶⁶

Työsopimussuhteen olemassaoloa ja työsopimussuhteen osapuolten merkitystä on oikeuskäytännössä arvioitu jokseenkin ristiriitaisesti. Toisaalta keskenään erilaiset lopputulokset selittyvät osittain tapauskohtaisella harkinnalla, eli jokainen työsuhteisuuden rajapintatapaus arvioidaan omassa kontekstissaan ja yleensä useiden, tapauksessa olennaisten, eri lakien pohjalta. Kokonaisharkinnassa myös sopimussuhteen osapuolten aito, alkuperäinen tarkoitus otetaan huomioon, jotta ei päädytä osapuolten kannalta kohtuuttomiin ja yllättäviin lopputuloksiin. JTYPL:ssä sen sijaan on tarkat säännökset myös työhallinnon järjestämisen, työsuhteen ulkopuolelle jäävän, työkokeilun työkokeilusopimusten sisällöstä ja sopimusehtojen määräytymisestä.

JTYPL 4 luvun 9 § mukaan työkokeilusopimuksessa tulee sopia ainakin seuraavista asioista: *työkokeilun tavoitteista, työkokeilun suoritusajasta ja – paikasta, työkokeilun päivittäisestä kestoista, joka voi olla vähintään neljä ja enintään kahdeksan tuntia, sekä ajoittumisesta, työkokeilun viikoittaisesta kestoista, joka voi olla enintään viisi päivää, sekä ajoittumisesta ja tehtävistä, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa työkokeilun aikana.*

Työkokeilusopimuksessa tulee lisäksi osoittaa työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta työpaikalla vastaava henkilö, sekä työttömyysetuuden maksaja, jolle työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava poissaoloista. TE- toimisto voi lisäksi työkokeilusopimuksessa asettaa työhönsijoittajalle työkokeilun toteuttamisen- tai siihen osallistuvan työkokeilijan kannalta tarpeellisia ehtoja. Lisäksi julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetään työkokeilujakson aikaisesta *vastuusta, työturvallisuudesta ja tietosuojasta.*¹⁶⁷

Kuten työhallinnon työkokeilusopimuksissa, myös työeläkekuntoutuksen työkokeilusopimuksin sovitaan käytännössä työhönsijoittajan, työkokeilijan ja työeläkevakuuttajan oikeuksista ja velvollisuuksista työkokeilun aikana. Työkokeilusopimuksella voidaan esimerkiksi sopia työeläkevakuuttajan *työkokeilun edistymisen seurannasta, työkokeilun työajasta ja työkokeilun keskeyttämisestä.* Työkokeilusopimuksissa työhönsijoittajan velvollisuudeksi usein on sovittu ohjata ja valvoa kuntotutujan työskentelyä, työkokeilijan velvollisuudeksi

¹⁶⁶ Tapauksen arvioinnista myös Paanetoja, s. 147.

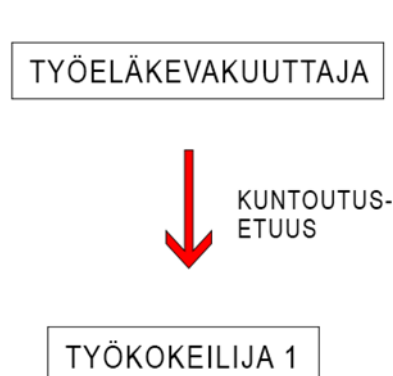
¹⁶⁷ HE 209/2016 vp, s. 9.

noudattaa työpaikalla yleisiä työjärjestystä koskevia määräyksiä ja työeläkevakuuttajan velvollisuudeksi maksaa työeläkekuntoutusetuus työkokeilijalle tai työhönsijoittajalle. Työeläkevakuuttajien laatimat työkokeilusopimukset eivät kuitenkaan, työhallinnon työkokeilun tavoin, perustu erityislainsäädäntöön. Työkokeilusopimusten työeläkevakuuttajakohtaisuus ja lakiin perustumattomuus voivat olla ongelmallisia *työkokeilijoiden keskinäisen yhdenvertaisuuden kannalta*. Työkokeilijoiden yhdenvertaisuus ja työoikeudellinen asema nousevat kysymyksiksi siis sekä suhteessa työkokeilupaikan muihin, työsuhteisiin työntekijöihin, että myös suhteessa muihin työkokeilijoihin, joiden työkokeilun aikaiset sopimukset poikkeavat toisistaan. Jopa saman työeläkevakuuttajan työkokeilijat voivat olla keskenään eriarvoisessa asemassa, riippuen työeläkevakuuttajan työkokeilusopimuksia koskevasta käytännöstä. Työeläkelaitoksien työkokeilusopimuksia koskeva käytäntö vaihtelee eläkelaitosten sisällä esimerkiksi ainakin työkokeilun aikaisen vastikkeen maksajatahon perusteella.

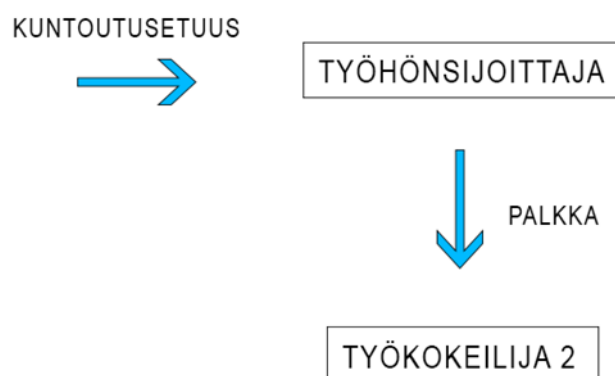
3.1 Työkokeilusopimuksia käytännössä (Varma, Elo)

Työeläkelakien perusteella järjestettävään työkokeiluun laaditaan useimpien työeläkevakuuttajien toimesta *kahdentyyppisiä sopimuksia*. Työkokeilusopimukset jaotellaan työeläkevakuuttajien luomassa käytännössä sellaisiin, joissa työeläkevakuuttaja maksaa kuntoutustukea suoraan työkokeilijalle ja sellaisiin, joissa työhönsijoittaja maksaa palkkaa työkokeilijalle ja työeläkevakuuttaja maksaa *kuntoutusetuuden*¹⁶⁸ työhönsijoittajalle.¹⁶⁹

TYÖKOKEILUSOPIMUS 1



TYÖKOKEILUSOPIMUS 2



Kuvio 2. Työkokeilusopimusten jaottelu kuntoutusetuuden maksureitin perusteella

¹⁶⁸TyEL II osan 3 luvun 28 §:n mukainen kuntoutusraha. Työeläkevakuuttaja saattaa kuntoutusetuuden lisäksi korvata työhönsijoittajalle työkokeiluajana mahdollisesti kertyneet osuudet työkokeilijan lomakorvauksesta ja lomarahasta, sosiaaliturvamaksujen osuutta ei kuitenkaan korvata.

¹⁶⁹ Ks. liitteet 1,2, 3 ja 4.

Työkokeilu on siis mahdollista toteuttaa joko siten, että työhönsijoittaja maksaa kuntoutusajalta palkkaa työkokeilijalle ja työeläkevakuuttaja maksaa työhönsijoittajalle työkokeilijan kuntoutusetuuden tämän maksamaa palkkaa vastaavalta osin, kuitenkin enintään kuntoutusetuuden määrän. Tai siten, että työeläkevakuuttaja maksaa kuntoutusetuuden suoraan työkokeilijalle, ilman, että työhönsijoittaja toimii tässä välikätenä. Työeläkevakuuttajat käytännössä jaottelevat työkokeilusopimuksensa tämän jaon perustella. Työkokeilusopimukset näyttävät olevan erilaisia sekä muodollisesti, että myös sisällöllisesti siten, että työkokeiluun sovellettavat sopimusehdot ovat erilaisia riippuen kuntoutusetuuden maksajatahosta.¹⁷⁰

Työeläkevakuuttaja Varman työkokeilusopimus pohjat ovat jaoteltu otsikoin ”*Palkallinen työkokeilusopimus*” ja ”*Palkaton työkokeilusopimus*”.¹⁷¹ Molemmissa Varman työkokeilusopimuksessa työkokeilun tavoitteeksi on kirjattu sen selvittäminen, miten työkokeilusopimuksen mukaiset, sovitut työtehtävät soveltuvat kuntoutujalle ja niissä valtuutetaan työhönsijoittaja ja kuntoutuja sopimaan keskenään työajasta, työkokeilun erityispiirteet huomioon ottaen. Tarkemmin ei ole kuitenkaan aukaistu sitä, mitä nämä huomioon otettavat erityispiirteet mahdollisesti olisivat. Työhönsijoittaja sitoutuu, sekä Varman palkattoman- että palkallisen työkokeilusopimuksen sopimusehtojen mukaan tarjoamaan kuntoutujalle sovitun työn, sovitulle ajalle ja ohjaamaan, opastamaan ja valvomaan kuntoutujaa työssään sekä noudattamaan työturvallisuutta koskevia säännöksiä.

Huomionarvoista on, että työhönsijoittajalla on oikeus molempien Varman työkokeilusopimusten ehtojen mukaan keskeyttää työkokeilu sen sovitusta kestoajasta riippumatta, ilmoittamalla siitä viipymättä muille osapuolille. Ilmoitusvelvollisuuden lisäksi muita rajoituksia tai ehtoja ei työkokeilun keskeyttämiselle ole asetettu. Sen sijaan JTYPL 4 luvun 10 § 1 momentin mukaan TE- toimisto tekee päätöksen työhallinnon työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta, jos luvattomia poissaoloja on yhdenjaksoisesti viisi tai muutoin niin paljon, että ne *vaarantavat työkokeilulle asetetut tavoitteet*. JTYPL 4 luvun 10 § 3 momentti oikeuttaa TE- toimistoa tai työkokeilun järjestäjää purkamaan työkokeilua koskevan sopimuksen myös *muista kuin poissaoloihin liittyvistä syistä*, ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Rajoitus on, että purkuperuste ei saa perustua yhdenvertaisuus- tai tasa-

¹⁷⁰ HE 116/2002 vp, s. 8.

¹⁷¹ Ks. liitteet 1 ja 2. Varman ja Elon työkokeilusopimusmallit valikoituvat tutkielmassa vertailun kohteeksi, sillä heidän työkokeilun vakiosopimusmallinsa olivat tutkielman kannalta havainnollistavia, lisäksi rajasin vertailun kahteen työkokeilusopimusmalliin, lukijaystävällisyyden vuoksi.

arvolaisissa kiellettyihin *syrjintäperusteisiin* tai muuhun *epäasialliseen syyhyn*. Työsopimus-suhteen purkamiseen ja syrjintäperusteisiin syvennyttään lähemmin tutkielman luvuissa 3.2 ja 4.2

Kuntoutujan tulee molempien Varman työkokeilusopimusten mukaan noudattaa sovittua työkokeilus suunnitelmaa ja työpaikan sääntöjä ja työturvallisuutta koskeva ohjeita ja määräyksiä. Kuntoutujan tulee ilmoittaa Varmalle yli viikon sairauslomastaan, tai mikäli hän haluaa päättää työkokeilun kesken sopimuskauden. Työkokeilun päättämisestä tulee ilmoittaa kaikille osapuolille, mikäli kuntoutuja laiminlyö ilmoitusvelvollisuutensa, voi laiminlyönnistä seurata kuntoutusetuuksien takaisinperiminen. Tarkennusta ei löydy siihen, kuinka pitkälti kuntoutusetuuksia voidaan takautuvasti takaisinperiä.

Eroakin Varman työkokeilusopimusmallien väliltä löytyy. Varman palkallisen työkokeilusopimuksen sopimusehdoissa löytyy maininta, että *”työhönsijoittajaa koskevat normaalit työsuhteesta aiheutuvat velvoitteet ja oikeudet”*. Vastaavaa, työsuhteisuuteen viittaavaa kohdtaa ei palkattomassa työkokeilusopimuksessa ole. Lisäksi palkallisessa sopimusmallissa sopimusehtoihin sisältyy työhönsijoittajan palkanmaksuvelvollisuuden lisäksi muista *”lakisääteisistä maksuista ja velvollisuuksista huolehtiminen”*. Palkattomasta työkokeilusopimuksesta ei löydy vastaavaa viittausta työhönsijoittajaa koskeviin, työsuhteesta johtuviin velvoitteisiin tai oikeuksiin. Palkattomassa sopimusmallissa ei myöskään mainita työhönsijoittajan vastuulla olevia, *muista lakisääteisistä maksuja tai velvollisuuksia*.

Palkallisessa Varman työkokeilusopimuksessa on mainittu, että myös kuntoutujaa koskevat *”yleiset työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet”*. Vastaavaa viittausta työsuhteessa noudatettaviin normeihin ei ole, kuntoutujankaan osalta, palkattomassa sopimuksessa. Tämä on olennainen ero sopimusten välillä, sillä se antaa aiheutta olettaa, että työeläkelaitosten luomassa käytännössä, palkalliset työkokeilut tapahtuisivat TSL 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa. Tämä siksi, että työlainsäädäntö soveltuu, työturvallisuuslakia- tai erityislaeilla tehtyjä poikkeuksia lukuun ottamatta, vain TSL 1 luvun 1 §:n tarkoittamiin työsuhteisiin, mutta ei muihin työn tekemisen tilanteisiin. Kuitenkin esimerkiksi työkokeilun päättämismenettely poikkeaa olennaisesti työsuhteisen työn päättämismenettelystä, mihin palataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Varman palkallinen- ja palkaton työkokeilusopimusmalli poikkeavat toisistaan myös siinä, että palkattomassa sopimuksessa on maininta, että kuntoutuja tulee *tapaturmavakuuttaa*¹⁷² Varman toimesta. Palkallisessa työkokeilusopimuksessa kuntoutujan vakuuttamisesta ei ole mitään mainintaa. Työkokeilijan vakuuttamisvelvollisuus tulee suoraan työtapaturma ja ammattitautilaista, jonka 127 § velvoittaa eläkelaitosta vakuuttamaan työkokeilijan.

Myös Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo on jaotellut työkokeilu- ja työhönvalmennussopimuksensa sen mukaan, maksaako työhönsijoittaja kuntoutujalle palkan suorittaako Elo kuntoutusetuuden suoraan kuntoutujalle. Työkokeilusopimukset ovat otsikoitu sopimuksiksi, missä ”*Työnantaja maksaa palkan*” ja missä ”*Elo maksaa etuuden*”.¹⁷³ Molemmissa Elon sopimusmalleissa viitataan erilliseen kuntoutusohjelmaan, missä sovitaan kuntoutuksen kestosta, työajasta, työtehtävistä ja mahdollisista kuntoutuksen aikaisista opinnoista.

Molemmissa Elon sopimusmalleissa työhönsijoittajan velvollisuudeksi on sovittu kuntoutusohjelman mukaisen työn tarjoaminen, työtehtävien opastaminen, - johtaminen ja - valvominen sekä määräaikaisen, kirjallisen arvion antaminen Elolle kuntoutuksen onnistumisesta. Lisäksi työhönsijoittajan tulee, mahdollisesta kuntoutusohjelman keskeyttämisestä tai –päättämisestä, antaa kirjallinen selvitys Elolle. Työhallinnon työkokeilua koskevaan sopimukseen on JTYPL 4 luvun 9 §:n 2 momentin mukaan otettu vastaava ehto, jonka mukaan työkokeilun järjestäjän tulee työkokeilun päätyttyä antaa työ- ja elinkeinotoimistolle arvio henkilöasiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle sekä, jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työelämävalmiuksien ja osaamisen kehittämistarpeista. Ilman kyseisiä raportointivelvollisuuksia työkokeilun seuranta olisi hankala järjestää, työkokeilujen vaikuttavuutta seurata ja esimerkiksi toteutunutta työaika todentaa.¹⁷⁴ Työkokeilijan velvollisuus on puolestaan työturvallisuutta- ja työjärjestystä koskevien säännösten noudattaminen ja sovittuun kuntoutusohjelmaan sitoutuminen ja hänen tulee ilmoittaa Elolle yli kolme päivää kestäneestä poissaolostaan, tai mikäli hän päättää keskeyttää kuntoutuksen ennen sen sovittua päättymisaikaa. Päättymisen jälkeen myös kuntoutujan tulee antaa Elolle viikon kuluessa kirjallinen selvitys kuntoutuksen onnistumisesta.

Elonkin sopimuksista löytyy eroja. Palkallisen sopimuksen mukaan työhönsijoittajan velvollisuus on huolehtia palkanmaksun lisäksi ”*työnantajan lakisääteisistä maksu- ja muista*

¹⁷² Varmalla tulee olla vastuuvakuutus, josta korvataan kuntoutujan sairautensa vuoksi aiheuttamat henkilö- ja esinevahingot niiltä osin kun niitä ei korvata työhönsijoittajan oman vastuuvakuutuksen perusteella.

¹⁷³ Ks. liitteet 3 ja 4.

¹⁷⁴ HE 209/2016 vp, s. 9.

velvoitteista”. Vastaavaa lakisääteisyyteen viittaavaa kohtaa ei ole sopimuksessa, missä Elo maksaa etuuden suoraan kuntoutujalle. Elon palkattomassa sopimusmallissa on sen sijaan sopimusehto, minkä mukaan ”*työhönsijoittaja ei suorita kuntoutujalle korvausta tehdystä työstä*”. Sanamuoto on osin harhaanjohtava, sillä työhönsijoittaja ei tosiasiaassa suorita kuntoutujan korvausta palkallisessa työkokeilussakaan, ellei työhönsijoittajan maksama palkka ylitä kuntoutujalle myönnetyn kuntoutusetuuden määrää, jolloin työeläkevakuuttaja ei korvaa mahdollista erotusta. Tällöinkin työhönsijoittaja vastaa työkokeilun vastikkeenmaksusta kuitenkin vain erotukselta vastaavin osin. Huomionarvoista on myös työnantaja-termin käyttäminen palkallisen työkokeilusopimuksen kohdalla, mutta työhönsijoittaja-termin käyttäminen palkattomassa työkokeilusopimuksessa. Tämä antaa olettaa, että myös Elon luomassa käytännössä palkallinen työkokeilu tapahtuisi TSL 1 luvun 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa, ja palkaton puolestaan ei.

Myös Elon sopimusmalleissa, silloin ja vain silloin, kun Elo maksaa etuuden suoraan kuntoutujalle, Elon velvollisuudeksi on mainittu kuntoutujan tapaturmavakuuttaminen tapaturmavakuutuslain (608/1948) 7 luvun 57 § 1 momentin vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella. Edelleen työtapaturma- ja ammattitautilain 36 luvun 278 § velvoittaa eläkelaitoksia työeläkelakien mukaisessa, ammatillisessa kuntoutuksessa olevan vakuuttamiseen kuntoutukseen sisältyvässä työ- tai koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta.

Työeläkevakuuttajat ovat luoneet käytännön, missä jaotellaan työkokeilusopimukset kahteen eri leiriin vastikkeen maksajatahon perusteella. Tällainen jako on keinotekoinen, sillä vaikka palkanmaksu on työnantajan päävelvoite, työsuhteisuutta arvioitaessa merkitystä ei ole oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa annettu sille, mistä varoista työntekijän vastike maksetaan. Työntekijän palkka voi siis muodostua osaksi esimerkiksi yhteiskunnan maksamista tuista ilman, että se tekisi työntekoa tarkoittavasta suhteesta ei-työsuhteisen. Työkokeilusopimuksissa voidaan toki mainita palkan tai kuntoutusetuuden maksajataho tai -reitti, mutta sen ei tulisi sellaisenaan vaikuttaa työkokeilun sopimusehtoihin.¹⁷⁵

3.2 Työkokeilun päättäminen

Varman ja Elon palkallisten työkokeilusopimusten sanavalinnat viittaavat TSL 1 luvun 1 §:n mukaiseen *työsuhteisuuteen*¹⁷⁶, jos palkallinen työkokeilu lopulta katsottaisiin TSL 1 luvun

¹⁷⁵ Tiitinen – Kröger, s. 18.

¹⁷⁶ Elon palkallisessa työkokeilusopimuksessa puhutaan työnantajasta, kun taas työkokeilusopimuksessa, missä Elo maksaa kuntoutusetuuden suoraan työkokeilijalle, puhutaan *työhönsijoittajasta*. Lisäksi työkokeilusopimuksissa, missä työhönsijoittaja maksaa palkkaa työkokeilijalle on mainittu, että työhönsijoittajaa ja kuntoutujaa koskevat *yleiset työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet*.

1 §:n soveltamisalaan kuuluvaksi työsuhteessa tehtäväksi työksi, tulisivat kaikki työsopimuslain soveltamisalasta riippuvaiset muut työntekoa sääntelevät lait sekä mahdollinen alalla sovellettava työehtosopimus myös työkokeiluun sovellettaviksi. Työsopimuslain mukaan työsuhteet voivat olla joko toistaiseksi voimassaolevia tai määräaikaista. Työkokeilujen kestojen ollessa ennalta määriteltä (1-6 kk), voitaisiin työkokeilun ajatella siten olevan määräaikainen työsuhte. Määräaikainen työsopimus päättyy TSL 6 luvun 1 § mukaan ilman irtisanomista määräajan päättymiseen, tai sovitun työn valmistumiseen. Määräaikainen työsopimus sitoo sopimusosapuolia siten koko määräajan ja se voidaan päättää vain työntekijän ja työnantajan yhteisestä sopimuksesta tai kun työsopimuksen päättämiseen on olemassa TSL 8 luvun 1 §:n tarkoittama purkuperuste. Mahdollista on ottaa määräaikaiseen työsopimukseen *irtisanomisehto*¹⁷⁷, jolloin se voidaan päättää, kuten toistaiseksi voimassaoleva työsopimus.¹⁷⁸ Työnantaja ei voi irtisanoa toistaiseksi voimassaolevaa- tai irtisanomisehtoista määräaikaista työsopimusta ilman työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteiden olemassaoloa. Irtisanomisperusteet voivat olla työntekijään henkilöön liittyviä tai tuotannollis- taloudellisia. Lisäksi irtisanomisen yhteydessä noudatettavaksi tulevat aina TSL 6 luvun 3 §:n mukaiset irtisanomisajat.¹⁷⁹

TSL 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen vain *asiallisesta ja painavasta syystä*. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, eikä irtisanomisperuste saa olla missään tilanteessa syrjivä.¹⁸⁰ Työsopimuslaissa määritellyt irtisanomisajat ovat siten sitovia, työsuhteen vähimmäisehtoja, ellei työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa ole sovittu siitä, että irtisanomisajoista voidaan paikallisesti sopimalla toisin sopia. Ja se, mitä irtisanomisajoista on työsopimuslaissa säädetty, koskee sellaisenaan myös osa-aikaisia työntekijöitä, joten työkokeilun suorittaminen kevennetyssä työnkuvassa siten, että työssäoloaika on esimerkiksi 60 % kokoaikaisesta työstä, ei vaikuta työsopimuslain irtisanomisehtojen soveltamisalaan.¹⁸¹

Työkokeilut voidaan kuitenkin Varman ja Elon työkokeilusopimusten¹⁸² sopimusehtojen mukaan keskeyttää ennen niiden sovittua päättymisajankohtaa esimerkiksi työkokeilijan

¹⁷⁷ Ns. kombinoitu työsopimus, missä määräaikaisessa työsopimuksessa on sovittu, että sen voi irtisanoa lain mukaisilla irtisanomisperusteilla, kuten toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen.

¹⁷⁸ Moilanen, s. 166.

¹⁷⁹ TSL 6 luvun 3 §:n mukaan irtisanomisaika on 14 vuorokautta työnantaja irtisanoessa enintään vuoden jatkuneen työsuhteen, työntekijän irtisanoutuessa itse enintään viisi vuotta kestäneestä työsuhteestaan, irtisanomisaika on 14 päivää. Työkokeilujen kesto on enintään 6 kk.

¹⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 48.

¹⁸¹ Moilanen, s. 167.

¹⁸² Ks. liitteet 1, 2, 3 ja 4.

toistuvien poissaolojen vuoksi. TSL 7 luvun 2 §:ssä käsitellään työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, joita ovat:

”työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.”

Työntekijän irtisanominen voi työsopimuslain mukaankin siis johtua toistuvista, luvattomista poissaoloista. Luvatta poissaoleva työntekijä rikkoo työsuhteesta johtuvaa pääasiallista velvoitettaan, työntekovelvoitettaan. Työntekijälle tulisi kuitenkin lähtökohtaisesti antaa mahdollisuus korjata menettelyään ennen työsuhteen irtisanomista. Tähän tarkoitukseen soveltuu esimerkiksi varoitusmenettely.¹⁸³

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida sen sijaan pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei työntekijä työkyky ole sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuen olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti vähentynyt, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteiden jatkamista. Työeläkekuntoutuksen myöntämisprosessissa itsessään on otettu jo huomioon työntekijän alentunut työkyky, joten työkokeilun keskeyttäminen sairauden perusteella kertoo lähinnä epäonnistuneesta kuntouksen suunnittelusta. Toki voi olla, että työkokeilija päättää työkokeilusuhteensa ennen sen määrättyä päättymisajankohtaa myös omasta tahdostaan, jos hän kokee ettei hän ole riittävä työkykyinen työkokeilulle asetettujen vaatimusten täyttämiseen.¹⁸⁴

Kun työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa, puhutaan aina työsuhteen purkamisesta. TSL 8 luvussa säädetään työsuhteen purkamisperusteista. Työsopimuksen purkamisen edellytyksenä ovat työntekijän niin vakava sopimusrikkomus, laiminlyönti, epäasiallinen käyttäytyminen tai menettely, jotka vaarantavat työsuhteen tarkoituksen toteutumisen. *Esimerkkiluetteloa*¹⁸⁵ purkamiseen oikeuttavista perusteista ei nykyisessä työsuhtelainsäädännössä ole, mutta purkuperusteiden tulee aina olla irtisanomisperusteita vakavammat.¹⁸⁶ Työkokeilut

¹⁸³ HE 157/2000 vp, s. 97.

¹⁸⁴ HE 157/2000 vp, s. 95.

¹⁸⁵ Sen sijaan, työkokeilusopimuksen päättämiskynnystä arvioitaessa, vanhasta työsuhtelainsäädännöstä (320/1970) löytyy ”työsopimuksen purkamispykälä”, sillä 43 §: ään on otettu erityinen esimerkkiluettelo siitä, milloin työsuhteen purkaminen saattaisi olla mahdollista.

¹⁸⁶ Tiitinen – Kröger, s. 656.

päätyvät nykykäytännön mukaan ilman irtisanomisaikaa, pelkästään jonkun työkokeiluosa-puolen ilmoituksen perusteella, joten kysymys on, *de facto*, työkokeilusuhteen purkamisesta. Työeläkelakien perusteella järjestettävissä työkokeiluissa ei ole laintasoisesti määritelty edellytyksiä työkokeilun keskeyttämiselle, ennen sen sovittua päättymisajankohtaa. Varman ja Elon työkokeilusopimuksissa työeläkevakuuttajan oikeudeksi on sovittu työkokeilun lak-kauttaminen, kun työkokeilun edellytykset eivät enää täyty. Esimerkiksi työkokeilusopi-muksiin on otettu, työhallinnon työkokeilujen tapaan, työkokeilijan toistuvat poissaolot, mutta muita tarkempia edellytyksiä työkokeilun päättämiseksi ei ole asetettu. Ketään ei kui-tenkaan saisi PL 18 §:n 3 momentin mukaan erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä, joten myös perustuslain näkökulmasta voidaan kyseenalaistaa kaikkien työkokeiluosaapuol-ten oikeus keskeyttää työkokeilu päättymään heti, ennen sovittua päättymispäivää, ilman laintasoista sääntelyä asiasta.

Työkokeilusopimusten mukaan työkokeilut voivat päätyvät siis työkokeilijoiden toistuvien poissaolojen myötä, tai kun työkokeilun tavoite ei enää muusta vastaavasta syystä täyty. Vä-himmäismääriä poissaolojen määrälle ei ole kuitenkaan sovittu. JTYPL 4 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan työhallinnon työkokeilu tai työhönvalmennus voidaan keskeyttää, jos kuntoutuja on ollut *luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi valmennus- tai kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät valmennukselle tai kokeilulle asetetut tavoitteet täyty*. TE-toimisto tekee päätöksen työhön valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämi-sestä tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta kuntoutujan poissaolojen perus-teella. Työhallinnon työkokeilun keskeyttämisestä käytetään siis työsopimuslain kanssa yh-teneväistä käsitettä työkokeilua koskevan sopimuksen purkaminen. TSL 8 luvun 3 §:n mu-kaan myös työsopimusta voidaan pitää purkautuneena, kun työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaolol-leen.

Työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun ovat omalla ilmoituksellaan oikeutettu keskeyttämään työhönsijoittaja, työkokeilija ja työeläkevakuuttaja. Työkokeilut päätyvät käytännössä kulloisenkin osapuolen ilmoituksen perusteella, ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työkokeilu rinnastunee päättymismenetelmiltään myös ammatillisesta kuntoutuksesta anne-tun lain (AkL 630/1998) mukaiseen oppisopimussuhteeseen. AkL 3 luvun 18 §:ssä sääde-tään, että oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia, mutta työsopimuslaki soveltuu 17 §:ssä tarkoitettuun oppisopimussuhteeseen kuitenkin tietyin poikkeuksin. Esimerkiksi AkL 8 luvun 75 §:n mukaan työsopimuslain säännökset työsopimuksen päättämisestä jäävät op-

pisopimussuhteessa soveltamatta kokonaisuudessaan. Oppisopimussuhde voidaankin purkaa sellaisin edellytyksin, jotka työsopimuslain mukaisesti oikeuttaisivat purkamisen sijaan työsopimussuhteen irtisanomiseen, tällöin luonnollisesti soveltumatta jäävät myös työsopimuslain irtisanomisaikoja koskevat säännökset. Työeläkelakien perusteella järjestettävät työkokeilut päättyvät vastaavasti välittömästi, ilman irtisanomisaikaa, vaikka työsopimuslain mukaista työsuhteen purkamiseen oikeuttavaa perustetta ei välttämättä ole tapauksessa käsillä.¹⁸⁷

3.3 Työkokeilija työntekijänä

Työkokeilussa kuntoutujan, eli työkokeilijan, asemaa tulee arvioida työkokeilusopimuksen tarkastelun lisäksi suhteessa muihin työsuhteen tunnusmerkkeihin. Työsuhteen tunnusmerkit ovat kappaleessa 1.1 esitelty. TSL 1 luvun 1 §:n mukaan työsuhte on *sopimuksen perusteella tapahtuva henkilökohtainen, vastikkeellinen työn tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan johdon- ja valvonnan alaisena*. Tunnusmerkkien täyttyessä seurauksena on työsopimuslain soveltaminen kyseessä olevaan työn tekemistä tarkoittavaan oikeussuhteeseen. Soveltamisalasta voidaan poiketa vain laintasoisesti säätämällä.¹⁸⁸ TSL 1 luvun 2 §:ssä säädetään poikkeuksista työsopimuslain soveltamisalaan. Työeläkelakien perusteella järjestettävä työkokeilu ei kuitenkaan ole TSL 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen julkisoikeudellinen virka- tai palvelussuhde. Työkokeilu ei myöskään rinnastu TSL 2 §:n 1 momentin 2 kohdan tarkoittamaan tavanomaiseen harrastustoimintaan, sillä työkokeilija saa työtään vastaan vastikkeena palkkaa tai kuntoutusetuutta, joten työkokeilusta ei puutu, harrastustoiminnan tavoin, työsuhteelle tyypillinen ansiotarkoitus.¹⁸⁹ Työeläkelaeissa tai niiden esitöissä ei myöskään ole otettu kantaa työeläkekuntoutuksen työoikeudelliseen luonteeseen, joten se ei rinnastu TSL 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti, sellaiseen *työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla*.¹⁹⁰

Kaikki laintasoiset poikkeukset työsopimuslain soveltamisalaan jäävät siis työeläkelakien perusteella järjestettävän työkokeilun osalta soveltumatta. Tästä syystä työsuhteisuutta tulee tarkastellaan viimekädessä tapauskohtaisella *kokonaisharkinnalla*¹⁹¹, joka tarkoittaa muo-

¹⁸⁷ HE 189/2017 vp, s. 4.

¹⁸⁸ Suviranta, s. 234.

¹⁸⁹ Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä harrastustoiminta voidaan tehdä muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä. Myös vapaaehtoistoimintana järjestettävä tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta jaa työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Toimintaa järjestetään muun muassa kuntien toimesta vammais- ja lastensuojelulain perusteella, HE 157/2000, s. 59 ja Paanetoja, s. 224.

¹⁹⁰ HE 157/2000 vp, s. 58.

¹⁹¹ HE 157/2000, s. 56.

dollisten edellytysten täyttymisen jälkeen tapahtuvaa työntekoa tarkoittavan suhteen kokonaisvaltaista arviointia, joka sisältää myös osapuolten tarkoituksen. Seuraavissa alaluvuissa käydään tästä syystä läpi työsuhteen tunnusmerkit, aiemmin käsiteltyä sopimustunnusmerkkiä lukuun ottamatta, ja arvioidaan työkokeilun suhdetta tunnusmerkkien täyttymiseen, tämän jälkeen siirrytään kokonaisharkinta- kriteerin tarkastelemiseen.¹⁹²

3.3.1 Vastiketta vastaan

Vastikkeellisuustunnusmerkin perusteella voitaisiin ehkä ajatella, että täysin vastikkeetta tehtävä työ tai työ, josta vastiketta maksetaan vapaaehtoisesti, ei täyttäisi työsuhteen tunnusmerkkejä.¹⁹³ Palkanmaksuvelvollisuus on työnantajan päävelvoite, siinä missä työntekijän päävelvoite on työn tekeminen.¹⁹⁴ Työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka lukuun tehdystä työstä palkkaa maksetaan.¹⁹⁵ Vastikkeen ei tarvitse tulla, ainakaan kokonaan, työnantajan omista varoista, vaan se muodostuu osittain esimerkiksi yhteiskunnan maksamista tuista.¹⁹⁶ Mikäli työntekoon ei liity lainkaan ansiotarkoitusta, kysymys ei lähtökohtaisesti ole työsuhteisesta työstä, sillä lähtökohtana on, että kukaan ei tekisi työtä täysin vastikkeetta.¹⁹⁷

Vastikkeen laadulla tai määrällä ei ole merkitystä työsuhteisuuden arvioinnin kannalta. Palkka voi olla mikä tahansa vastike, millä on työntekijälle jotain taloudellista arvoa. Rahan lisäksi työntekijä voi saada palkkansa esimerkiksi luontoissuorituksena, jonain muuna etuna tai näiden kaikkien yhdistelmänä.¹⁹⁸ Vastikkeen määräytymisperuste voi olla ja tyypillisimmin onkin aikaperusteinen, eli tehtyihin työtunteihin perustuva tuntipalkka, tai kiinteäksi sovittu kuukausipalkka. Palkka voi myös olla suoritusperusteinen siten, että palkka maksetaan työntekijän työtuloksen mukaan. Provisiopalkkauksessa työntekijän palkka voi määräytyä prosenttisuuteen esimerkiksi myyntiin sidotusti.¹⁹⁹ Työkokeilussa vastikkeen maksajataho on asianomainen työeläkelaitos, mutta työhönsijoittaja voi maksaa työkokeilijalle myös kuntoutusetuutta suurempaa palkkaa, jolloin työeläkelaitos korvaa työhönsijoittajalle vain kuntoutusetuutta vastaavan määrän. Työkokeilun ajalta maksettava kuntoutusraha on TyEL 3 luvun 28 §:n 2 momentin mukaan yhtä suuri kuin niiden työeläkkeiden yhteismäärä korotettuna 33 %:lla, joihin työntekijällä olisi oikeus, jos hän olisi tullut täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavasti työkyvyttömäksi kuntoutushakemuksen tullessa

¹⁹² HE 157/2000 vp. Ks. myös Paanetoja, s. 24.

¹⁹³ Suviranta, s. 247. Ks. myös Paanetoja, s. 151.

¹⁹⁴ Koskinen–Ullakonoja, s. 83.

¹⁹⁵ Koskinen–Mikkola – Purola, s. 59.

¹⁹⁶ Paanetoja, s. 155.

¹⁹⁷ HE 157/2000 vp, s. 57. Ks. myös Suviranta, s. 247.

¹⁹⁸ HE 157/2000, s. 56. Ks. myös Sipilä, s. 498 ja Paanetoja, s. 152.

¹⁹⁹ Koskinen – Ullakonoja, s. 88–89.

vireille. Työkyvyttömyyseläkettä saavan kuntoutujan ammatillisen kuntoutuksen aikainen vastike on TyEL 3 luvun 30 §:n mukaan kuntoutuskorotus, jota maksetaan kuntoutuksen kestoajalta ja joka on 33 % työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Työkokeilulla voidaan nähdä olevan taloudellista lisäarvoa tekijälleen vastikkeen muodossa, vaikka vastikkeesta ei käytettäisi aina nimikettä palkka.

3.3.2 Henkilökohtaisesti työnantajan lukuun

Työsuhteessa luonnollinen henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työntekovelvoitteen piirissä olevan työnsä.²⁰⁰ Työntekijä voi siten olla vain luonnollinen henkilö, jonka henkilökohtaista toimintaa työnantajan lukuun työn tekeminen on. TSL 1 luvun 7 § 1 momentin mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta. TSL 1 luvun 8 § säädetään avustajaksi otetun työoikeudellisesta asemasta työntekijän avustajasta siten, että työnantajan suostumuksella otettu avustaja tulee myös työsuhteeseen alkuperäiseen työnantajaan.²⁰¹

Työsuhteessa työtä sitoudutaan tekemään siis toiselle, eli työnantajan lukuun. Tämä tarkoittaa sitä, että työstä koituvan hyödyn tulee aiheutua työnantajan hyväksi ja työntekijä taas hyötyy työstään saamansa vastikkeen muodossa.²⁰² Työn tekeminen toiselle erottaa työsuhteisen työn esimerkiksi yrittäjänä tehtävästä työstä, sillä yrittäjätoiminnasta hyöty nähdään aiheutuvan yrittäjän omaan lukuun. Mikäli työn tekeminen kuntouttaa, eli parantaa työntekijän työkykyä, voi se tuottaa hyötyä myös hänelle. Työntekijän saadessa työstä kuntoutushyötyä, ei työn silti voitane katsoa tehtävän hänen itsensä lukuun, vaan yhä työsopimuslain tarkoittamalla tavalla työnantajan lukuun. Eri asia olisi, jos työntekijä tosiasiassa saisi myös työnsä tuottaman taloudellisen hyödyn suoraan omaan lukuunsa. Tällöinhän työnteko tältä osin rinnastuisi yrittäjänä tehtävään työhön ja tätä kautta rajautuisi työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Työkokeiluissa näin ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole.²⁰³

Työkokeilu onkin melko mahdoton erottaa muusta, työnantajan lukuun tehtävästä työstä, ainakaan vain sillä perusteella, että kysymyksessä on työkokeilu. Työkokeilussa työn suorittaja tekee kuitenkin yleisesti työpaikoilla suoritettavia tehtäviä, sillä onhan kysymyksessä työpaikkakuntoutuksen yksi toteuttamismuoto. Työsuoritus näyttää siis ulospäin samalta

²⁰⁰ Tiitinen – Kröger, s. 13.

²⁰¹ Tiitinen – Kröger 2004, s. 69. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 307.

²⁰² Paanetoja, s. 148.

²⁰³ Paanetoja, s. 198-199.

kuin, mikä tahansa muu vastaava suoritus vastaavasta työstä. Ulkoisten tunnusmerkkien perusteella ei työkokeilusta voida sanoa sitä, missä oikeussuhteessa työtä tehdään. Työsuorituksen mahdollinen laadullinen vaihtelevuus ei enää kuulu työsuhteen tunnusmerkkien arviointikriteereihin. Työsuorituksen tasolle, työntekijän työkyvyille tai työn tuottavuudelle ei ole asetettu lainsäädännössä tai sen esitoissa mitään niin sanottua vähimmäisrajaa. Yleisemminkin työsuhteisesta työnteosta puhuttaessa vastiketta maksetaan siitä, että työtä yli päänsä tehdään. Samaan lopputulokseen päätyvän työsuorituksen voitaneen tehdä eri tavoilla, työn tekemisen tyylille ei ole asetettu useinkaan mitään vaatimuksia. Työn tuottavuus on ajankohtainen ja hyvä kysymys sinänsä, mutta ei voida kategorisesti sanoa, että työkokeilussa työtä suorittavan työn laatu olisi niin heikkoa, että työsuhteen tunnusmerkit eivät tästä syystä täytyisi. Kysymys on tällöin muusta kuin työsopimuslain soveltamisalan arvioimisesta. Työkokeilun tarkoitus lisäksi on kuntouttaa työntekijä työkykyisesti. Lisäksi työhönsijoittaja saa työeläkelaitokselta kuntoutusetuutta vastaavan määrän, jos hän maksaa palkkaa työkokeilijalle, joten lähtökohtaisesti myös työkokeilun tuottaman taloudellisen hyödyn voidaan päätellä menevän työhönsijoittajan lukuun.²⁰⁴

3.3.3 Johto ja valvonta

Työnantajan *johto- ja valvontavallan*²⁰⁵ alaisuudessa työskentelyyn riittää, että työnantajalla on halutessaan mahdollisuus käyttää direktiovaltaansa. Työnantajan johdolla tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä missä, milloin ja miten työtä tehdään. Valvonnalla puolestaan tarkoitetaan työnantajan oikeutta seurata, että työntekijä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä.²⁰⁶ Työntekijällä onkin TSL 3 §:n 1 momentin mukainen velvollisuus noudattaa työnantajan antamia käskyjä ja ohjeita.²⁰⁷ Lisäksi työntekijän tulee välttää kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa sen kanssa, mitä hänen asemassaan olevalta työntekijältä voidaan koh- tuudella vaatia.²⁰⁸

Direktio-oikeuden piiriin nähtiin perinteisesti kuuluvan työnantajan ja työntekijän tietty fyysinen läheisyys, jossa työnantaja kokoajan ohjaa ja valvoo työntekijää.²⁰⁹ Tämä ei kuitenkaan enää ole todellisuutta, ainakaan kaikilla työelämän osa-alueilla. Tästä syystä juuri johdon- ja valvonnan alaisuus on käytännössä ongelmallisin työsuhteen tunnusmerkki, sillä työnan-

²⁰⁴ Paanetoja, s. 149.

²⁰⁵ Myöhemmin johdot- ja valvontavallasta käytetään tutkielmassa synonyymia *direktio-oikeus*.

²⁰⁶ Paanetoja, s. 156.

²⁰⁷ Suviranta, s. 260.

²⁰⁸ Koskinen – Ullakonoja, s. 77.

²⁰⁹ Koskinen – Mikkola-purola, s. 146.

tajan ei kuitenkaan edellytetä konkreettisesti johtavan ja valvovan jatkuvasti työntekijöitä.²¹⁰ Direktio-tunnusmerkin ei voida siis enää nykyään katsoa puuttuvan vain siitä syystä, että työtä suoritetaan työntekijän kotona tai muussa vaihtuvassa paikassa, missä työnantaja ei itse ole läsnä, sillä työn tekemisen eri tavat ovat monimuotoistuneet, esimerkiksi suorittavaan tehdastyöhön nähden, jolloin esimerkiksi työntekijän työpiste oli kiinteä. Direktiotunnusmerkin olemassaoloa puoltavia seikkoja ovat nykyään esimerkiksi työn tavanomaisuus työsuhdetyönä tai *työnjohdon nimenomainen toteaminen sopimuksessa*. Työkokeilussa työkokeilijan tulee Varman ja Elon työkokeilusopimusten mukaan, noudattaa työpaikalla yleisiä sääntöjä ja määräyksiä, joten johdon- ja valvonnan alaisuudessa toimimisen tunnusmerkki on työkokeilusopimuksissa nimenomaisesti todettu.²¹¹

Työkokeilujen kohdalla voidaan kiinnittää huomioita myös siihen, vaikuttaako työntekijän lähtökohtaisesti heikommaksi arvioitu työkyky tai lähitulevaisuuden työkyvyttömyysriski siihen, että työkokeilussa työhönsijoittajalla olisikin itseasiassa *korostunut velvollisuus ohjata ja valvoa työkokeilijan työtä*. Tällöin päästään jälleen ajatukseen siitä, että olisiko työhönsijoittajan vastuu työkokeilijaa kohtaan jopa siinä määrin korostunut, että se ei vastaa enää normaalia työsuhteista työtä, vaan ennemminkin huoltosuhdetta. Työnantajan vastuu korostuu työntekijöitään kohtaan tavallisesti suhteessa esimerkiksi uusiin sekä nuoriin työntekijöihin, ilman, että se tekisi työsuhteesta työoikeudellisesti ei-työsuhteisen. Uutta työntekijää tulee luonnollisesti hetkellisesti perehdyttää työhönsä intensiivisemmin, mutta se ei ole este työsuhteen olemassaololle. Lisäksi myös työkokeilijoiden asemaa tulisi mielestäni tarkastella tapauskohtaisesti, sillä direktiotunnusmerkin ilmeneminen on tavallisestikin alakohdistaisesti hyvin vaihtelevaa, esimerkiksi luovassa- tai asiantuntijatyössä työnantajan johto- ja valvonta on vähäisempää, kuin suorittavammassa työssä.²¹²

²¹⁰ Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi työsuhteen ja tavanomaisen harrastustoiminnan erona on pidetty sitä, että harrastustoimintaa ei yleensä ohjata ja valvota taloudellisen tuloksen tavoittelun nimissä. Paanetoja kiinnittää huomiota siihen, että toteamus viittaisi direktiotunnusmerkin kytkeytymiseen taloudellisen tuloksen tavoitteluun siten, että jos tämä funktio jäisi puuttumaan, kyse ei voisi olla työsuhteesta. Paanetoja kuitenkin huomauttaa, että direktiotunnusmerkki on saanut oikeuskäytännössä suhteellisen vakiintuneen ja laajemman sisällön, kuin mitä lain tai sen esitöiden sanamuodoista tai sanoista ”johto ja valvonta” voisi suoraan päätellä. HE 157/2000, s. 59 ja Paanetoja, s. 157.

²¹¹ Koskinen – Mikkola – Purola, s. 7-8.

²¹² Paanetoja, s. 157.

3.3.4 Kokonaisharkinta

Työsopimuslain tarkoittaman työsuhteen olemassaolon arviointi perustuu viime kädessä aina tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan, tietenkin niin, että TSL 1 luvun 1 § mukaiset työsuhteen olemassaolon edellytykset ensin täyttyvät.²¹³ Työeläkelakien perusteella järjestettävissä työkokeiluissa on tosiasiallisesti usein muuttunut vain vastikkeenmaksajataho ja yleensä merkitystä ei työsuopimussuhdetta arvioitaessa ole annettu sille, mistä varoista vastike maksetaan. Työkokeilut pyritään ensisijaisesti nimittäin järjestämään työkokeilijan omalla työpaikalla, jos työkokeilijalla sellainen on ja se on mahdollista. Lisäksi, kuten aikaisemmin käytiin läpi työntekijän palkka voi muodostua osaksi esimerkiksi yhteiskunnan maksamista tuista ilman, että se tekisi työntekoa tarkoittavasta suhteesta ei-työsopimussuhteen.²¹⁴ Toisaalta työeläkekuntoutuksena järjestettäviin työkokeiluihin liittyy paljon myös sellaisia asioita, mitkä eivät ole työsuhteisessa työskentelyssä yleisti ottaen olennaisia ja tyyppisiä kuten se, että työeläkevakuuttaja on kolmantena osapuolena seuraamassa työeläkekuntoutuksen edistymistä. Toisaalta, kuten aiemmin mainittu työvoiman vuokrausyritykset, kevyt yrittäjäyys ja freelancerina- tehtävä työ ovat tuoneet osaltaan kirjavuutta työmarkkinoille, joten lähtökohtaisesti kiinteästi työelämässä mukana olevien työeläkevakuutettujen kuntoutusta ei tulisi liikaa rinnastaa välityömarkkinoiden muihin kuntouttaviin työtoimintoihin. Tapauskohtainen kokonaisharkinta on tärkeää ainakin niin kauan, kun työeläkelaeissa ei ole otettu kantaa työeläkekuntoutuksen työsuhteisuuteen.²¹⁵

Työneuvosto on tapauksessa *TN 24/1993* arvioinut työtoimintaan osallistuvan työoikeudellista asemaa tilanteessa, missä kuntayhtymä oli irtisanonut työntekijän työsuopimuksen ja siirtänyt hänet työtoimintaan, seurauksella, ettei hänen tekemäänsä työhön enää sovellettu työlainsäädäntöä. Työneuvosto katsoi, että koska lainsäädännössä ei oltu määritelty vajaatyökykyisille tarkoitetun työtoiminnan järjestäjien ja työtoimintaan osallistuvien välisiä oikeudellisia suhteita, suhteen *oikeudellinen luonne tuli ratkaista tapauskohtaisesti*. Tapauksessa työntekijän työjärjestelyt eivät olleet tosiasiasa muuttuneet työtoimintaan siirtymisen jälkeen, joten sillä seikalla, että työskentely perustui palvelusuunnitelma- nimiseen sopimukseen ei ollut merkitystä arvioitaessa työn suorittajan oikeudellista asemaa. *Työtoimintaan osallistuvaa pidettiin työsuhteisena työntekijänä.*²¹⁶

Vastuiden ja velvollisuuksien määrittelyn kannalta työoikeudellisen aseman tunnistaminen on aina tärkeää. Työkokeilusopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi työeläkevakuuttajan ottamasta vastuuvakuutuksesta, mutta mikäli työkokeilusta ei ole sopimusta, missä on erikseen

²¹³ HE 157/2000 vp, s.56.

²¹⁴ Tiitinen – Kröger, s. 18.

²¹⁵ Koponen, s. 6.

²¹⁶ Tiitinen – Kröger, s. 54.

mainittu *vahingonkorvausvastuu*²¹⁷ voi vahingon sattuessa myös vahingon korvaajatahosta olla erilaisia näkemyksiä. Epäselvissä tilanteissa vahingonkorvausvastuu voidaan tulkita kuuluvaksi myös kolmannelle, kuten työeläkevakuuttajataholle.²¹⁸ Työkokeilijan vahingonkorvausvastuukin on vain yleistä vahingonkorvauslain (412/ 1974) mukaista, sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausvastuuta, vaikka työsuhteessa osapuolten välinen korvausvastuu on säännelty ensisijassa työoikeuden normistossa. Mikäli työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai työsopimuslaista hänelle johtuvia velvollisuuksiaan, tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa esimerkiksi esinevahinkojen tai tappioiden muodossa, tulee työntekijän TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko.²¹⁹

3.4 Työkyky työsuhteen edellytyksenä?

Seuraavaksi voidaan siirtyä pohtimaan sitä, onko työn tekemiseen velvoittautuneen henkilön henkilöön liittyvillä seikoilla itsenäistä merkitystä työsuhteisuuden arvioinnin kannalta, vaikka toisaalta, tällä asialla ei tulisi olla merkitystä, jos kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja työsopimuslaki tulee siten suoraan sovellettavaksi kyseiseen oikeussuhteeseen.²²⁰ Työsuhteen tunnusmerkkejä arvioitaessa ei oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa ole annettu painoarvoa työtä tekevän henkilön ominaisuuksille. Edellytyksenä työläinsäädännön tarjoaman suojan saamiseksi on ainoastaan työsuhteen TSL 1 luvun 1 § tunnusmerkkien täyttyminen. Työntekijän ominaisuuksia huomioidaan kuitenkin esimerkiksi työturvallisuuslaissa, mutta aina siten, että työntekijän mahdollinen heikompi asema, esimerkiksi raskaudesta johtuen, aiheuttaa korostunutta huolehtimisvelvollisuutta työnantajalle suhteessa työntekijän turvallisuudesta huolehtimiseen.²²¹ Työntekijän *vajaakuntoisuuden*²²² ei missään tapauksessa tulisi vaikuttaa ainakaan siten, että se tekisi työntekijästä suojattomamman työmarkkinoilla, sillä työläinsäädäntö rakentuu työntekijän suojelun periaatteelle. Vajaakuntoisen henkilön jättäminen työläinsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle asetetaan erikoiseen valoon jo perusoikeuksienkin näkökulmasta. PL 6 § 2 momentin mukaan

²¹⁷ Sopimusrikkomuskiin liittyvistä seurauksista tärkein on vahingonkorvaus, missä lähtökohtana on koko aiheutetun vahingon korvaaminen, vahingonkorvauslain perusteella. Kairinen – Hietanen – Ojanen, s. 188-189.

²¹⁸ Koponen, s. 5.

²¹⁹ Kairinen – Hietanen – Ojanen, s. 197-198.

²²⁰ Kaisto – Kallio, s. 73

²²¹ HE 59/ 2002 vp, s. 19.

²²² ILO:n yleissopimuksen (n:o 159) ammatillisesta kuntoutuksesta ja työllistämisestä (vajaakuntoiset henkilöt) I osan 1 artiklan 1 kohdassa vajaakuntoinen määritellään henkilöksi, ”jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen tai psyykkisen vamman tai vajavuuden vuoksi” Paanetoja korostaa, ettei vajaakuntoinen ole aina samalla vajaa-tai osatyökykyinen, sillä työkyky liittyy työsuorituksiin ja vajaakuntoisuus henkilöön ja tämän ominaisuuksiin. Paanetoja, s. 7-9.

ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan *sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella, joten tietyn työntekijäryhmän jättäminen, erityislakiin perustumatta, työoikeudellisen suojan ulkopuolelle, on jo itsessään merkittävä yhteiskunnallinen kysymys.²²³

Työntekijän työkykyä on arvioitu työsopimuslain esitöissä ainakin suhteessa irtisanomisperusteeseen olemassaoloon. Irtisanomiseen oikeuttava työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttää sitä, että työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty enää olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Kääntäen vaikeakaan sairaus ei siten oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta niin kauan, kun hän vielä kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.²²⁴ Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa huomioidaan sairauden kesto ennen mahdollista irtisanomista ja sairauden lääketieteellinen ennuste sairauden kestosta ja työntekijän kuntoutumismahdollisuuksista. Tämän lisäksi huomioidaan työntekijän edellytykset selvitä työpaikalla, kohtuullisten uudelleenjärjestelyjen puitteissa, tarjolla olevista muista työtehtävistä. Kaikkeen arviointiin vaikuttaa luonnollisesti työntekijän koulutus, ammattitaitonsa ja kokemus. Irtisanomistilanteiden työkyvyn arviointi pohjaa siis osittain samoihin teemoihin kuin työeläkekuntoutuksen harkinta.²²⁵

Työkyky onkin aina useiden eri tekijöiden summa, johon vaikuttavat henkilön fyysiset- ja psyykkiset- sekä muut ominaisuudet. Työkykyä määriteltäessä painotetaan *integroitua työkyvyn käsitettä*, missä yksilön työkyky ilmenee suhteessa tehtävään työhön. Työntekijä on työkykyinen silloin, kun hänen tiedot, koulutus, taidot ja voimavarat sekä työympäristön vaatimukset kohtaavat keskenään. *Työntekijän työkyky tai työkyvyttömyys ilmenee aina suhteessa tehtävään työhön.* Työkyky ei siis ole absoluuttinen, täysin objektiivisesti mitattavissa oleva käsite, eikä se synny tyhjiössä, vaan myös työpaikan vaatimukset ja kyky mukautua työntekijöidensä erityispiirteisiin on keskeisessä asemassa.²²⁶

*Työeläkekuntoutuksen seurantatutkimukseen*²²⁷ osallistuneet raportoivat kokeneensa työkykynsä hyväksi myöntävän kuntoutuspäätöstä seuraavana vuonna. Tämä voi osaltaan liittyä työntekijän pystyvyys-käsitykseen. Eli myös työntekijän käsityksellä itsestään ja osaamisesta samoin kuin ympäristön asettamilla vaatimuksilla ja tuella on merkitystä työkykyä määritettäessä. Tästä syystä työ-

²²³ HE 157/2000 vp, s. 6. Ks. myös Paanetoja, s. 242.

²²⁴ HE 157/2000 vp, s. 97-99.

²²⁵ HE 157/2000 vp, s. 98.

²²⁶ Gould – Ilmarinen – Järvisalo – Koskinen, s. 20. ks. myös Suikkanen, s. 88.

²²⁷ Tutkimuksesta ja sen tuloksista tarkemmin luvussa 4.1.

eläkekuntoutus tulisikin aloittaa riittävän ajoissa, jotta työntekijän usko omiin kykyihinsä työntekijänä ei ehtisi liikaa horjua ja hän ei ehtisi identifioitua esimerkiksi työkyvyttömyyseläkeläiseksi. Työntekijän alentunut fyysinen terveydentila on siis tutkimustenkin vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä, ja esimerkiksi kuntoutusmotivaatiolla on iso merkitys työeläkekuntoutuksen onnistumiseen.²²⁸

Kun kysymyksessä on työeläkelakien soveltamisalan piiriin kuuluva työntekijä, tämän työkykyä on luonnollista peilata eri eläkelakien työkyvyttömyyden määritelmiin. Valtion eläkelain (1295/2006) 2 luvun 35 §:n mukaan työntekijä on oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hän on palvelusuhteen kestäessä sairauden, vian tai vamman vuoksi tullut kykenevämmäksi virkaansa tai työhönsä. Tämä ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmä sitoo työkyvyttömyyden, laintasoisestikin, siihen työhön tai virkaan, jossa henkilö työskentelee. Työkykyä arvioitaessa otetaan, työeläkelakien kanssa yhteneväisesti, huomioon myös palveluksen jälkeinen, jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Yksityisalojen työeläkelakeihin, toisin kuin kansaneläkelakiin, sisältyy työkyvyttömyyden tarkka ja asteittainen, matemaattinen määritelmä, mikä sisältää työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen vähimmäisvaatimuksena työkyvyn heikkenemisen sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti vuoden ajan. Täysi työkyvyttömyyseläke edellyttää puolestaan työkyvyn heikentymistä vähintään kolmella viidesosalla. Kansaneläkelaki ei määrittele työkyvyttömyyttä vastaavalla tavalla, mutta lain mukaan työkyvyttömyyseläke myönnetään aina pysyvästi sokealle tai liikuntakyvyttömälle, samoin kuin henkilölle, joka sairautensa, vikansa tai vammansa vuoksi on pysyvästi niin avuttomassa tilassa, ettei voi tulla toimeen ilman toisen henkilön apua. Vastaavaa työkyvyttömyyden ”kaatopykälää” ei muissa eläkelaeissa ole. Tämä voi selittyä osittain kansaneläkelain roolina turvata elintaso myös, kun työeläkettä ei ole kertynyt.²²⁹

Työkyky voidaan siis määritellä niin, että jos eläkelakien mukaiset työkyvyttömyys-määritelmät eivät täyty, kysymyksessä on työkykyinen henkilö. Asia ei tietenkään ole näin yksinkertainen, sillä työkyky on edellä kuvatun laisesti monitahoisempi käsite, mikä sisältää paljon subjektiivisiakin tekijöitä, kuten työntekijän ja työpaikan välisen suhteen toimivuuden sekä työntekijän oman käsityksen työkyvystään. Tästä syystä yksittäinen henkilö ei olekaan aina tyytyväinen saamaansa kuntoutus- tai eläkepäättökseen, sillä jokaisen yksittäistapauksen erityispiirteitä on lähes mahdoton huomioida yksityiskohtaisesti. Tämä ei tietenkään tarkoita

²²⁸ Gould- Härkäpää – Jarvisalo, s. 14.

²²⁹ Honkanen, s. 161.

sitä, ettei tähän, eli mahdollisimman tapauskohtaiseen harkintaan, tulisi aina, esimerkiksi eläkelaitoksen toimesta pyrkiä.²³⁰

²³⁰ Honkanen, s. 161.

4 TYÖELÄKEKUNTOUTUS OSANA TOIMIVAA TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄÄ

Työeläkejärjestelmä on osa sosiaaliturvaamme ja sosiaaliturvan tarkoituksena on tukea heikommassa yhteiskunnallisessa asemassa olevia kansalaisia. Tukeminen voi tapahtua erilaisen julkisen vallan vastuulla olevien toimenpiteiden ja tulonsiirtojen avulla. Tavoitteena olisi saada työikäiset kansalaiset integroitumaan työelämään ja sitä kautta yhteiskuntaan yleensä.²³¹ Työlainsäädännön tarkoituksena on puolestaan suojata työntekijän asemaa työhönotossa, työsuhteen kestäessä ja sen päättymistilanteissa.²³² Työeläkejärjestelmän osallisuus sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteuttamiseen ei tulisi kuitenkaan estää työlainsäädännön soveltamista työeläkekuntoutuksena tehtävään työhön, jos se nähdään tarkoituksenmukaiseksi. Perinteisesti julkisoikeudellista sosiaaliturvaa ja yksityisoikeudellista työoikeutta on ollut hankala sujuvasti yhdistää. Tämä tulee hyvin esiin esimerkiksi niissä vanhemmissa kannanotoissa, joissa TSL 1 luvun 1 §:n tarkoittamaa työsuhdetta ei ole katsottu syntyneen sen vuoksi, että työn tekemistä tarkoittava sopimus ei ollut syntynyt suoraan työn suorittajan ja työnantajan välille tai, jos työnteko oli jonkin tietyn julkisoikeudellisen palveluntuottajan aloitteesta järjestettyä. Nykyään ei kuitenkaan enää ajatella, että työelämä voitaisiin täysin erottaa omaksi, itsenäiseksi osa-alueekseen muista oikeuden- tai elämän alueista.²³³

Vertailun vuoksi esimerkiksi Arvo Sipilän luoma perussuhdeteoria, joka on osa työoikeudellisen kehityksen historiaa, eikä sitä tule tarkastella enää osana nykyistä työsuhteen arviointia. Sipilä kuitenkin korosti työoikeudellisen oikeussuhteen itsenäisyyttä suhteessa muihin työn tekemistä tarkoittaviin oikeussuhteisiin ja muihin oikeudenaloihin. Sipilän mukaan ”Työoikeus ei ole pelkästään työntekijän oikeutta, vaan sanottu oikeusdisipliini on sekä työntekijän että työnantajan oikeutta. Työoikeus on kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuus.”

Työeläkelakien mukainen työeläkekuntoutus on ennenaikaiselle eläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle, siirtymistä ehkäisevää, ammatillista kuntoutustoimintaa. Työkyvyttömyyseläke on tarkoitettu niille henkilöille, jotka eivät kykene ansaitsemaan työikäisenä toimeentuloaan itse, ja se muuttuu vanhuuseläkkeeksi, kun eläkkeensaaja saavuttaa vanhuuseläkeikänsä. Työkyvyttömyyseläkkeiden maksaminen kuuluu Suomessa sekä kansaeläkejärjestelmän että työeläkejärjestelmän piiriin. Myös kaikissa EU-jäsenvaltioissa lähtökohtana on,

²³¹ Ks. esimerkiksi Pylkkänen, s. 20-22.

²³² HE 157/2000, s. 47-49.

²³³ Sipilä, s. 495-501.

että kaikille niille kansalaisille, joiden työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi, korvataan työkyvyttömyydestä johtuvia ansiotulon menetyksiä.²³⁴ Työikäisen väestön vanheneminen ja syntyvyyden lasku ei ole yksinään suomalainen ongelma, vaan sama tilanne koskettaa koko Eurooppaa. Jo Luxemburgin julistus vuodelta 1997 terveyden edistämisestä työpaikoilla Euroopan Unionissa (ENWHP), korosti terveiden työntekijöiden olevan EU:n sosiaalisen- ja taloudellisen kehityksen avaintekijä ja työhyvinvoinnin lisäämisen kautta työurien pidentämisen olevan haaste, johon ikääntyvän Euroopan tulee kyetä vastaamaan.²³⁵

Uudempi, EU2020 strategia, tunnistaa myös jäsenvaltioiden väestöpohjan ikääntymisen haasteet hyvinvointivaltioiden rahoituspohjille. Strategian mukaan yli 60-vuotiaiden EU-kansalaisten määrä kasvaa kaksi kertaa nopeampaa kuin vielä ennen vuotta 2007 ja alhaisesta syntyvyydestä johtuva työssäkäyvän väestönosan väheneminen yhdistettynä lisääntyvään eläkeläisten määrän kuormittaa kaikkia jäsenvaltioiden sosiaalisia järjestelmiä, joihin myös työeläkejärjestelmät kuuluvat. Vastalääkkeenä haasteeseen strategiassa mainittiin *elinikäinen oppiminen, hyvä työkyky, koulutus ja työvoiman vapaa liikkuvuus*.²³⁶

Tulevaisuutta ei toki voi ennustaa, mutta se ainakin näyttää selvältä, että tulevaisuuden työ tulee olemana yhtä monimuotoisempaa ja samalla työntekijöiltä tullaan vaatimaan, strategiassa mainittuja, elinikäisen oppimisen taitoja. Lisäksi työntekijät liikkuvat enenevässä määrin työpaikkojen perässä myös eri jäsenvaltioiden välillä, joten työntekijää suojaavan lainsäädännön yhdessä sosiaaliturvan luoman turvan kanssa, tulisi seurata perässä. Hyvä työkyky puolestaan on edellytys työn tekemisille ylipäätään.²³⁷

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 48 artiklan perusteella unionille on annettu, perinteisen kansallisen toimivallan alaan kuuluvan sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädännöllistä toimivaltaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden toteuttamiseksi.²³⁸ Sopimuksen 45 artikla takaa

²³⁴ Rissanen, s. 112.

²³⁵ Turja, s. 11.

²³⁶ Lisäksi EU:ssa on pyrkinyt ratkaisemaan työn tekemiseen liittyvien, ainakin näennäisesti ristiriitaisten intressien yhteensovittamista. Ristiriidan on perinteisesti ajateltu olevan työntekijän turvan ja vapaan markkinatalouden välillä. Mitä lähemmin intressiristiriitaa tarkastelee, huomaa kuitenkin, että työläinsäädännön ja viime kädessä sosiaaliturvan luoma tukiverkosto, takaa myös yrityksille parhaat mahdolliset työntekijät, sillä työpaikkoja uskalletaan vaihtaa ilman pelkoa toimeentulon täydellisestä vaarantumisesta. Täten tarpeellinen perusturvan taso takaa myös oikeiden työntekijöiden ja heille oikeiden työpaikkojen joustavan kohtaamisen. Eu-strategia2020. ks. myös Barnard, s. 106-110.

²³⁷ Barnard, s. 498.

²³⁸ Tätä tarkoitusta varten on annettu sosiaaliturva-asetus 883/2004 sekä sen täytäntöönpanoasetus (EY) 987/2009. Asetukset ovat jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaksi tulevaa lainsäädäntöä, joilla on etusija kansalliseen lainsäädäntöön nähden, mikä tarkoittaa sitä, että kansallisen lain säännökset syrjäytyvät, jos ne ovat ristiriidassa EU:n sosiaaliturva-asetusten kanssa. Tuovinen, s. 40.

työntekijöiden vapaan liikkuvuuden Unionin alueella, mutta itse työntekijä-käsitettä ei kuitenkaan artiklassa tai itse sopimuksessa määritellä.²³⁹

Pääministeri Juha Sipilän hallitus on kirjannut yhdeksi hallituskauden tavoitteeksi ja kilpailukykyisen Suomen saavuttamiseksi muun muassa eläkeikien noston. Eläkeuudistusta koskevaan hallituksen esitykseen (HE 16/2015 vp) sisältyneet lait astuivat voimaan tammi-kuussa 2017. Keskeisin uudistus on, että vanhuuseläkeikä nousee asteittain 65 ikävuoteen.²⁴⁰

Vuodesta 2030 alkaen eläkeikä muuttuu vielä uudelleen, jolloin se sidotaan elinajan kehitykseen, joka vahvistetaan jokaiselle ikäluokalle erikseen. Työkyvyttömyyseläkettä määrättäessä eläkkeeseen oikeuttava tuleva aika laskettaisiin ehdotuksen mukaan alimpaan vanhuuseläkeikään ja, kun alimman vanhuuseläkeiän määräytyminen kytkettäisiin elinajanodotteen muutokseen, *elinaikakerrointa*²⁴¹ lievennettäisiin, mutta sen vaikutus kohdistettaisiin myös työkyvyttömyyseläkkeiden tulevan ajan eläkeosaan.²⁴²

Eläkeuudistuksen ajatuksena on työeläkejärjestelmän rahoituspohjan vahvistaminen ja sitä kautta riittävän eläketurvan turvaaminen myös tulevaisuuden sukupolville, pidempien työurien avulla. Pidemmät työurat takaavat luonnollisesti paremman eläkekertymän, kun eläkkeiden maksuja karttuu pidemmältä aikaväliltä. Työuria pyritään pidentämään eläkeikien noston avulla, mutta mikään eläkeikien nosto ei tietenkään auta, jos työntekijät eivät pysy työkykyisinä vähintään alimpaan vanhuuseläkeikänsä saakka. Tästä syystä työeläkekuntoutus on yksi keino saada työikäiset pysymään työelämässä pidempään ja samalla keino hallita työkyvyttömyyseläkkeiden maksujen nostopaineita tulevilta sukupolvilta.²⁴³ Työeläkekuntoutus on myös aina yksittäisen työntekijän näkökulmasta kannattavaa, sillä työkyvyn lisäksi myös henkilön oman, tulevan eläkkeen, taso paranee, koska pidempi työura kerryttää aina paremman eläkkeen.²⁴⁴

²³⁹ Paanetoja, s. 254. Ks. myös Barnard, s. 144.

²⁴⁰ Vuodesta 2018 eteenpäin vanhuuseläkkeen ikäraja nostetaan 3 kuukaudella jokaista syntymävuosiluokkaa kohti, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Vuonna 1955 syntyneistä alkaen alinta vanhuuseläkeikää nostetaan kolmella kuukaudella jokaista ikäluokkaa kohden, kunnes se on nykyisen 63 vuoden sijaan 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden alin vanhuuseläkeikä sopeutetaan elinajanodotteen muutokseen, eli heidän eläkeikänsä nousee korkeintaan 2kk per ikäluokka. Samalla eläkekattumaa yhtenäistetään siten, että kattumaprosentti on iästä riippumatta 1,5 prosenttia vuodessa työansio- tai yrittäjätuloista. HE 120/2016 vp, s. 2.

²⁴¹ Elinaikakerroin on yksi eläkejärjestelmän rahoitustasapainon palauttamiseen liittyvä automaattinen vakautusmekanismi, jonka tarkoituksena on pitää tulevien eläkkeiden nykyarvo yhtä suurena kaikille ikäluokille, alhaisemman kuukausieläkkeen tai myöhäisemmän eläkkeellesiirtymisiän avulla. Tenhunen - Vaittinen, s. 35.

²⁴² HE 16/2015 vp, s. 19-22

²⁴³ HE 120/2016 vp, s. 2. Ks. myös HE 16/2015 vp, s. 24.

²⁴⁴ HE 16/2015 vp, s. 1. ja s. 20.

4.1 Vaikuttavaa työeläkekuntoutusta

Työeläkekuntoutuksen vaikuttavuutta voidaan siis arvioida sekä yksilön, yritysten että laajemmin yhteiskunnan näkökulmasta.²⁴⁵ Vaikka työllistäminen itsessään ei Suomessa perinteisesti ole kuulunut ammatillisen kuntoutuksen piiriin, työeläkekuntoutuksen onnistuminen ja sitä kautta sen yhteiskunnallinen vaikuttavuus, ilmenee kuitenkin ensisijaisesti työeläkekuntoutusjaksojen jälkeisten työllistymistulosten kautta. Työeläkekuntoutuksen onnistumista siis voidaan mitata tarkastelemalla sitä, työllistyykö kuntoutuja työsuhteiseen työhön työeläkekuntoutusjakson jälkeen, vai päätykö tai palaako hän osittain tai kokonaan esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle.²⁴⁶ Työeläkekuntoutuksen kehittämisessä tulisi siten kiinnittää huomiota työeläkekuntoutuksen aikaisen työsuhteisuuden lisäksi siihen, millä keinoin kuntoutuksen jälkeinen, pitkäaikainen työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi kaikista todennäköisintä. Toisaalta tätä harkintaa tehdään tälläkin hetkellä jo työeläkekuntoutushakemuksen harkintavaiheessa, sillä työeläkekuntoutusta ei myönnetä hakijalle, jonka työkyky arvioidaan niin huonoksi, etteivät ammatillisen kuntoutuksen keinot todennäköisesti riittäisi työkyvyn palautumiseen. Tavoitteena kun on kuntouttaminen nimenomaan takaisin työmarkkinoille.²⁴⁷

Eläketurvakeskuksen seurantalilastojen perusteella kuntoutuksen keskimääräinen tapauskohtainen kokonaiskustannus oli 17 694 euroa vuonna 2001. Luku on saatu jakamalla kaikkien vuonna 2001 päättyneiden ohjelmien kokonaiskustannukset onnistuneiden ohjelmien lukumäärällä.²⁴⁸ Kyseinen luku siis kuvaa sitä, miten paljon onnistunut työeläkekuntoutusohjelma maksaa, kun kustannuksiin lasketaan mukaan myös epäonnistuneiden ohjelmien kustannukset. Säästövaikutus on ilmeinen, alkaneiden eläkkeiden keskimääräisten vuosikustannuksen ollessa 10 600 euroa, eli säästövaikutus näkyisi jo toisen ohjelman päättymistä seuraavan vuoden aikana, kuntoutujalle myönnettyyn työkyvyttömyyseläkkeeseen verrattuna.²⁴⁹ Uudempi työeläkekuntoutuksen vaikuttavuudesta tehty suomalainen seurantalutkimus sisältää otannan vuosina 2004 ja 2005 työeläkekuntoutuspäätöksen saaneista henkilöistä, joiden työsuhteessa jatkamista seurattiin vuoteen 2008 ja eläkkeelle siirtymistä vielä

²⁴⁵ Tuomala, s. 163.

²⁴⁶ Vaikkakin joskus osatyökyvyttömyyseläke saattaa olla työeläkekuntoutuksen tavoitteena, täyden työkyvyttömyyseläkkeen sijaan. Gould – Härkäpää – Järvikoski, s. 234.

²⁴⁷ Tuomala, s. 164.

²⁴⁸ Onnistuneena kuntoutuksena pidetään tapausta, jossa henkilö on sijoittunut takaisin työelämäänsä tai kuntoutus itsessään onnistui, mutta henkilö jatkaa opiskelua tai jäi työttömäksi. HE 116/2002 vp, s 13.

²⁴⁹ HE 116/2002 vp, s 13.

vuodelle 2009. Tutkimus on tehty vuoden 2004 *kuntoutuslainsäädännön uudistamisen jälkeen*²⁵⁰ jolloin työeläkekuntoutuksesta tuli lakisääteinen etuus, jota koskevaan päätökseen kuntoutuksen hakija sai valitusoikeuden. Tavoitteena oli aikaistaa työeläkekuntoutuksen aloittamista ja sitä kautta pidentää työuria ja samalla vähentää eläkemaksujen nostopainetta tulevaisuudessa. Tulosten mukaan työeläkekuntoutusmuodoista vaikuttavimpia olivat työpaikkakuntoutus ja apuvälineet, kun taas koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkittävää vaikutusta kuntoutuksen jälkeiseen työllisyyteen.²⁵¹ Kaiken kaikkiaan työeläkekuntoutus nosti työsuhteessa jatkamisen todennäköisyyttä, joskaan minkään työeläkekuntoutusmuodon vaikuttavuus ei ollut tilastollisesti enää merkittävää pidemmän seurantavälillä. Toisaalta, lyhyehkökin työuran pidennys voitaneen nähdä onnistuneena kuntoutustuloksena tilanteessa, missä kuntoutukseen hakeudutaan ja se myönnetään tilanteessa, missä työkyvyttömyyden uhan nähdään olevan todennäköistä jo lähitulevaisuudessa.²⁵²

Työeläkekuntoutuksesta saatava säästö, ja siten yhteiskunnallinen vaikuttavuus, riippuu siis siitä, kuinka suuri osa kuntoutujista työllistyy avoimille työmarkkinoille kuntoutuksen jälkeen. Kuntoutukseen oikea-aikainen aloittaminen paransi tulosten mukaan olennaisesti kuntoutuksen onnistumisen todennäköisyyttä.²⁵³ Oikea-aikaiseen aloittamiseen panostamalla työeläkekuntoutuksen säästövaikutus olisi siis entistäkin suurempi. Eli, jos kuntoutus käynnistetään riittävän varhain ja oikein kohdennetusti, on todennäköistä, että nykyistä pienemmillä kuntoutujakohtaisilla resursseilla päästään nykyistä parempaan lopputulokseen.²⁵⁴ Työeläkekuntoutusta onkin kritisoitu siitä, että siihen on oikeastaan oikeutettu vasta, kuin lähitulevaisuuden työkyvyttömyyden uhka on jo todennäköistä, ja on varmasti suuri määrä niitä, jotka jäävät työpaikkojen kevyiden, työkyky- ja työhyvinvointi-toimenpiteiden

²⁵⁰ Uudistuksen painopisteitä oli kuntoutuksen ensisijaisuus, varhainen kuntoutukseen hakeutuminen ja -aloittaminen. Valitusoikeutta ei tullut vielä kuntoutuksen sisällöstä, vaikka työeläkekuntoutuksen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä on kuntoutujan sitoutuneisuus toiveitansa vastaavaan kuntoutukseen, TyEL muutos (188/2003). Ks. esimerkiksi. Gould – Härkäpää – Järvikoski – Laisola- Nuotio – Leihkonen – Saarnio, s. 7.

²⁵¹ Etenkin pidempien koulutusjaksojen merkityksen arviointiin seurantajakso oli kuitenkin liian lyhyt. Tuomala, s. 180. Ks. myös Gould – Härkäpää- Järvikoski, s. 233.

²⁵² Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota myös vertailuryhmän löytymisen vaikeuteen, sillä työeläkekuntoutukseen ei hakeuduta, eikä sitä myönnetä syyttä, joten otollinen verrokkiryhmä ei välttämättä ole hylkäyspäättöksen saajat tai työelämässä kiinteästi mukana olevat henkilöt. Tuomala, s. 187.

²⁵³ Kuntoutuksen oikea-aikaisella aloittamisella tarkoitetaan ensisijaisesti sitä, että kuntoutusta ei aloiteta liian myöhään, mutta myös liian varhain aloitettu kuntoutusprosessi heikentää kuntoutuksen onnistumisen todennäköisyyttä. Liian varhaiseksi koettu kuntoutuksen aloittaminen on kuitenkin erittäin harvinaista. Seurantatutkimuksessa liian varhaisin kuntoutuksen alkaneet toipuivat esimerkiksi isosta leikkauksesta ja kokivat, etteivät voimavarat vielä riitä kuntoutukseen. Gould – Härkäpää- Järvikoski, s. 90-92.

²⁵⁴ HE 116/ 2002 vp, s. 14. Ks. myös. Gould – Härkäpää- Järvikoski, s. 85.

ja työeläkekuntoutuksen myöntämisedellytysten välimaastoon. Työkyvyttömyyden kokonaisvaltainen ennaltaehkäisy onkin luonnollisesti aina kaikista vaikuttavinta.²⁵⁵

4.2 Työhönotto ja syrjintä

Työeläkekuntoutuksen voidaan siis nähdä onnistuneen, jos työntekijä työllistyy työsuhteeseen työhön sen päättymisen jälkeen.²⁵⁶ Lisäksi aiemmassa kappaleessa mainitun, kuntoutuslainsäädännön uudistuksen jälkeen tehdyn, työeläkekuntoutuksen seurantatutkimuksen perusteella, yksi merkittävä kuntoutujien motivaatioon vaikuttava tekijä oli, että myös kuntoutujat kokivat heillä olevan realistisia mahdollisuuksia työllistyä työeläkekuntoutusjakson jälkeen työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille.²⁵⁷ Tämän vuoksi keskeistä on tarkastella työeläkekuntoutuksen päättäneiden mahdollisuuksia ja mahdollisia esteitä avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Tässä tutkielmassa tarkastelu tapahtuu lainsäädännön näkökulmasta, vaikka käytännössä avoimilla työmarkkinoilla lähdetään usein siitä, että yksityisellä sektorilla työnantajalla on lähes rajoittamaton, liikkeenjohtovaltaan perustuva vapaus valita työntekijänsä. Kuitenkin esimerkiksi yksityisyyden suojaa työelämässä sääntelevän lainsäädännön kehittymisen seurauksena, myös lainsäädännön merkitys työhönottotilanteissa on huomattavasti lisääntynyt.²⁵⁸

Työnantajalla on vapaus valita työntekijänsä ja oikeus etsiä avoimena olevaan tehtävään, ja samalla koko työyhteisöön sopivinta henkilöä. Työsopimuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain *syrjinnän kieltoja*²⁵⁹ koskevat säännökset rajoittavat osaltaan tätä valinnanvapautta, sillä päätös ei saa kuitenkaan olla syrjivä.²⁶⁰ Syrjintää ehkäisevästä sääntelystä huolimatta on havaittu, että syrjintäriskiä työhönottotilanteissa lisääviä tekijöitä voivat olla ainakin työnhakijan tietty ikä, terveydentila ja jopa tämän sukupuoli. Kyseiset tekijät saattavat nimittäin kertoa työnantajalle työnhakijan mahdollisesta alemmasta tuottavuudesta, vaikka

²⁵⁵ Härkäpää – Järvikoski, s. 153.

²⁵⁶ Kuntoutuslainsäädännön ja laajemmin sosiaalipoliittisten kuntoutusratkaisujen vaikutus suhteessa työnantajien valikoitumiskriteereihin on ollut passiivinen. Suikkanen, s. 341.

²⁵⁷ Härkäpää – Järvikoski, s. 158.

²⁵⁸ Koskinen – Ullakonoja, s. 20-22.

²⁵⁹ Syrjintä on sisällöllisesti määritelty yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 §:ssä, käsite pitää sisällään välillisen ja välittömän syrjinnän. Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 130. Myös rikoslaissa (RL 39/ 1889) on työsyrynnän työhönotossa kieltäviä säännöksiä, RL 47:3 §:n mukaan ”työnantajan tai tämän edustajan, joka työpäikasta ilmoittaessaan tai työntekijää valitessaan ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, tuomitaan työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.” Koskinen – Ullakonoja, s. 21.

²⁶⁰ Joskaan edes syrjinnän kieltä koskevat säännökset eivät estä työnantajaa suosimasta rekrytoinnissa tiettyjä henkilöryhmiä, jos tämän voidaan katsoa olevan perusteltua, eikä syrjinnän kieltä rikkovaa. Tiitinen – Kröger, s. 99.

tosiasiassa näin ei tietenkään ole. Olettama alemmasta tuottavuudesta on aina vain olettama, sillä tosiasiassa useat eri henkilöt pystyvät, erilaisista ominaisuuksistaan huolimatta, suoriutumaan samasta työstä yhtä tyydyttävästi. Palkkaamispäätöksiin vaikuttavat yleisemminkin tekijät, joilla ei voida nähdä olevan liityntää työntekijän kykyyn suoriutua työtehtävästään. Tästä syystä vajaakuntoisuus on erilaisissa yhteyksissä määriteltykin sen kautta, että se on henkilön työkykyyn liittyvä, pitkäkestoinen vaikeus työllistyä avoimille työmarkkinoille.²⁶¹

Lisäksi työnantajan valinnanvapautta rajoittaa tämän mahdollinen velvollisuus tarjota työtä jollekin, jo työsuhteessa olevalle, tai aikaisemmin irtisanotulle, työntekijälleen. Työnantajan on siten selvitettävä, työsopimuslaista johtuvat velvoitteensa, työntekijöitään kohtaan, ennen uuden työntekijän palkkaamista. Tällaisia velvoitteita ovat muun muassa työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaista työtä tekeväälle työntekijälleen, jolle tulee ennen uuden työntekijän palkkaamista tarjota lisätyötä, jos se on osa-aika työtä tekevän työnkuvaan nähden mahdollista. Työnantajalla on myös TSL 6 luvun 6 §:ssä säädetty irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus.²⁶² Työnantajan tulee siis ensisijaisesti tarjota työtä mahdollisille lomautetuille ja *takaisinottovelvollisuuden*²⁶³ piirissä oleville työntekijöilleen.²⁶⁴ Työnantajalla ei ole oikeutta ottaa uutta työntekijää, ennen kuin hän on täyttänyt työsopimuslaista johtuvat velvoitteensa nykyisiä työntekijöitään kohtaan.²⁶⁵

Osana pääministeri Juha Sipilän hallituksen strategista ohjelman- ja vuoden 2017 talousarvion toteuttamista ja kilpailukykyisten työmarkkinoiden edistämistä, hallituksen esityksessä ehdotetaan, että työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä lomautetuille, osa-aikaisille ja takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville työntekijöille olisi mahdollista tietyissä, rajatuissa tilanteissa poiketa. Tilanteet koskevat JTYPL 4 luvun mukaisen työkokeilijan palkkaamista, eli työnantaja saisi ottaa palvelukseensa työhallinnon työkokeilijan, vaikka hänellä olisi työsopimuslaista johtuvia velvoitteita muita työntekijöitään kohtaan. Työkokeilu olisi tällöin

²⁶¹ Yritysten henkilöstöpolitiikka on voimakkaasti eriytynyttä, joten lähinnä voidaan puhua laajemman otannan tilastollisesta diskriminaatiosta. Suikkanen, s. 85. ja s. 93-96. Ks. myös Paanetoja, s. 5

²⁶² HE 198/2017 vp, s. 3-4. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 50-55.

²⁶³ Tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanottu työntekijä, joka on työsopimuslain tarkoittaman ajan takaisinottovelvollisuuden piirissä, eli etusijalla, jos työtä ilmaantuu siihen tai samankaltaiseen työhön, josta hänet tuotannollis-taloudellisin perustein irtisanottiin. Koskinen – Ullakonoja, s. 20.

²⁶⁴ Joitain rekrytointirajoituksia tulee myös erityislainsäädännön kautta, esimerkiksi ulkomaalaislaki (301/2004) asettaa ehtoja työntekijän oleskelulupaan liittyen. Ulkomaalaisen laitton työnteko ja laitton työn teettäminen on sanktioitu ulkomaalaislain 12 luvun 186 §:ssä ja RL 47 luvun 6 a §:ssä. Koskinen – Nieminen – Valkonen, s. 50-55.

²⁶⁵ Koskinen – Ullakonoja, s. 20.

palkaton, ja sen kesto aika vähennettäisiin mahdollisesta tulevan työsuhteen koeajan pituudesta ja uusi termi tällaiselle työkokeilulle olisi *rekrytointikokeilu*²⁶⁶. Rekrytointikokeilujen tarkoituksena olisi madaltaa yritysten uusien työntekijöiden palkkaamiskynnystä, riskittömän kokeilujakson avulla ja samalla mahdollistaa, etenkin nuorten, työllistymistä, tutustumisjakson avulla, haluamalleen alalle. Rekrytointikokeilu ei tulisi kuitenkaan kysymykseen, jos se aiheuttaisi tai edes voisi aiheuttaa käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista.²⁶⁷ Ilmeisenä riskinä tietysti on, että yrityksen hyödyntävät palkattomia työkokeilujaksoja, ilman aikomustakaan työllistää kehtään. Määräaikaisena kokeiluna voimassa olevaa rekrytointikokeilua käyttävän yhtiön tulee tästä syystä antaa kirjallinen selvitys TE- toimistolle tilanteesta, missä se ei palkkaa rekrytointikokeilijaa työsuhteeseen kokeilun päätyttyä.²⁶⁸

Kaikki välityömarkkinoiden työnteon muodot voivat yleisemminkin vääristää työpaikan sisäistä, sekä yritysten välistä kilpailua tilanteesta, missä yrityksellä ei esimerkiksi ole aikomustakaan palkata työkokeilijaa työsuhteeseen kokeilun päätyttyä, vaan esimerkiksi välittömästi ottaa uusi työkokeilija tämän tilalle.²⁶⁹ Tai missä yritys joutuu kilpailemaan esimerkiksi työpajoissa valmistetun lopputuotteen kanssa vastaavalla tuotteella markkinoilla, missä itse maksaa työsuhteisille työntekijöilleen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.²⁷⁰

Yhtenä keinona kuntoutujien työllistymiseen lisäämiseen työeläkekuntoutusjakson jälkeen voisi olla ainakin työpaikan ja työeläkekuntoutuksen parempi integraatio. Tämä ilmenisi esimerkiksi työpaikan tiiviimpänä mukanaolona kuntoutusprosessissa, jolloin kuntoutuksen suunnittelussa voisi paremmin huomioida myös työnantajan tarpeet.²⁷¹ Työeläkekuntoutusta voidaankin kuvata kuntoutujan ja ympäristön muutosprosessina, jonka tavoitteena on kuntoutujan toimintakyvyn paraneminen tämän kulloisessakin toimintaympäristössä, joten työeläkekuntoutus ei ole pelkästään kuntoutujan oma prosessi, vaan sen tulisi vastata yhtälailla mahdollisen tulevan työpaikan vaatimuksiin.²⁷²

²⁶⁶ JTYPL mukainen määräaikaisena kokeiluna voimassa oleva rekrytointikokeilu on tarkoitettu joustavaksi ja työnhakijalle vapaaehtoiseksi palveluksi, joka on määräaikaisena kokeiluna voimassa. HE 209/2016 vp, s. 42.

²⁶⁷ HE 209/2016 vp, s. 15

²⁶⁸ HE 209/2016 vp, s. 42

²⁶⁹ HE 209/2016 vp, s. 48-49. Vrt. myös määräaikaisten työ sopimusten ”ketjutus”-ongelma, mihin on lainsäädännöllä pyritty puuttumaan asettamalla määräaikaisen työ sopimuksen solmimiselle laintasoiset edellytykset.

²⁷⁰ Ks. esimerkiksi Paanetoja, s. 206-207.

²⁷¹ Työpaikan tiivis mukanaolo kuntoutusprosessissa oli monen kuntoutujan toiveena, mutta toteutui vain harvoin käytännössä. Tuomala, s. 184.

²⁷² Rissanen – Jarvisalo, s. 428.

4.3 Yhdenvertaista työeläkekuntoutusta

Työeläkekuntoutukseen osallistuvan yksittäisen kuntoutujan työoikeudellinen asema ei ehkä tule ensimmäiseksi mieleen oleellisena, yhteiskunnallisesti merkittävänä tutkimuskysymyksenä. Kuitenkin perustuslakimme 18 § takaa jokaiselle oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, lisäksi PL 6 §:stä ilmenevän yhdenvertaisuusperiaatetta tulee toteuttaa aktiivisesti. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että yhteiskunnassa tulee tunnistaa mahdollisesti heikompaan asemaan, kuten työkyvyttömyyteen ja työttömyyteen, johtavia riskitekijöitä. Tunnistamisen lisäksi julkisen vallan tulee aktiivisesti toimimalla poistaa syrjintään johtavia rakenteita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos esimerkiksi työntekijä joutuu sairaudestaan johtuen heikompaan asemaan, kuin toinen työntekijä vastaavassa tilanteessa, tulee sen lisäksi, että passiivisesti huomioidaan syrjinnän kiellot työelämässä, tehdä tarpeelliset toimenpiteet syrjinnän poistamiseksi. Toimenpide voi esimerkiksi olla työeläkekuntoutus. Kaiken sosiaalisen toiminnan avulla pyritään integroimaan henkilö takaisin yhteiskunnalla, integroimalla tämä esimerkiksi työelämään. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena onkin sen jälkeinen työllistyminen työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille.²⁷³

Kun päädytään työeläkekuntoutuksen myöntämiseen, sen aikaisen oikeudellisen suhteen määrittelemisen siten, että täyttääkö se työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit on kaikkien työeläkekuntoutusprosessiin osallistuvien tahojen kannalta keskeistä, sillä jos työkokeilu katsotaan ei-työsuhteiseksi, sovelletaan siihen automaattisesti ainoastaan työturvallisuuslakia ja työtapaturma- ja ammattitautilain mukaista vakuuttamisvelvollisuutta. Muutoin työeläkekuntoutuksen pelisäännöt jäävät sopimuksenvaraisiksi. Kuitenkin, esimerkiksi työkokeilussa, kuntoutuja suorittaa pitkälti samoja työtehtäviä, mitä työpaikan työsuhteiset työntekijät, ja parhaimmillaan samoja tehtäviä samassa työpaikassa, missä kuntoutuja oli itse aikaisemmin työsuhteisessa työssä, voidaan saattaa kyseenalaiseksi se tulkinta, että työntekijää suojaava lainsäädäntöä ei sovellettaisi työkokeiluun, missä työeläkevakuuttaja maksaa kuntoutusetuuden suoraan kuntoutujalle. Etenkin ratkaisu on kyseenalainen työlainsäädännön rakentuessa vahvasti työntekijän suojelun periaatteelle.²⁷⁴

Työkokeilujakso ei, ei-työsuhteisena, kerrytä kuntoutujalle vuosilomaoikeutta, eikä hänellä pääsääntöisesti ole oikeutta esimerkiksi työhönsijoittajan työsuhteisille työntekijöilleen järjestämään työterveyshuoltoon. Tämä on mielestäni kyseenlaista myös PL 6 §:n mukaisen yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumisen näkökulmasta. Lisäksi yhdenvertaisuusperiaatteen

²⁷³ Pylkkänen, s. 22.

²⁷⁴ Paanetoja, s. 28.

vastaista on, että työkokeilijat ovat eläkevakuuttajasta riippuen, myös keskenään erilaisessa asemassa, riippuen sen eläkelaitoksen käytännöistä, missä kuntoutuja on vakuutettuna. Työeläkekuntoutuksen aikaisen oikeudellisen suhteen ratkaisun tulisi joka tapauksessa olla lain-säädännöllinen, ei työeläkevakuuttajien käytäntöön perustuva.²⁷⁵

²⁷⁵ Koponen, s. 5.

5 LOPUKSI

Työeläkekuntoutus on tärkeää sekä työeläkejärjestelmän kantokyvyn, että yksittäisen henkilön työkyvyn edistämisen kannalta. Yksityisalojen työeläkelakien perusteella järjestettävän ammatillisen kuntoutuksen lainsäädännöllistä pohjaa tulisi kuitenkin kehittää. Työeläkelakien perusteella järjestettävään työkokeiluun voitaisiin soveltaa samankaltaisia ratkaisuja kuin työhallinnon työkokeiluihin, jotka eivät ole julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan työsuhteisia, mutta siitä huolimatta useat muut työntekoa sääntelevät ja työntekijää suojaavat lait tulevat työkokeiluun sovellettaviksi. Vaihtoehtoisesti esimerkiksi voitaisiin ottaa ammatillisesta koulutuksesta annetusta laista ja sen oppisopimussuhteita koskevasta sääntelystä, joihin, päinvastoin kuin työhallinnon työkokeiluihin, sovelletaan työso-
pimuslakia, mutta erikseen on säädetty poikkeuksista sen soveltamisalaan, kuten päättämistilanteisiin. Oikeudellisen ratkaisun tulisi olla tyydyttävä kaikkien työeläkekuntoutuksen osapuolten kannalta.

Työeläkekuntoutus on sisällöltään moninaista, joten luonnollisesti sen eri toteuttamistavoille tulisi olla omat säännöksensä. Tällä hetkellä kaikki työeläkekuntoutajat ovat keskenään erilaisessa asemassa riippuen siitä, minkälaiset käytänteet siinä eläkevakuutuslaitoksessa on, missä kuntoutuja on vakuutettuna. Tämä ei toteuta ainakaan PL 6 §:n yhdenvertaisuusperiaatetta. Työeläkevakuuttajien luoma käytäntö ei myöskään, ainakaan työkokeilusopimuksia tarkastelemalla, vaikuta oikeudellisesti kestävästi perustetulta, sillä työkokeilusopimusten jaottelu vastikkeen maksajatahon perusteella, ei ole työlainsäädännön soveltamisalaa koskevan harkinnan kannalta tarkoituksenmukaista. Työeläkelaitokset ovat mielestäni joka tapauksessa jäävejä luomaan itseään koskevia käytänteitä, joille ei ole lainsäädännöllistä, tai edes lain esitöistä tulevaa tukea.

Tutkielman neljännessä luvussa on tuotu esiin, että työeläkekuntoutuksella on myös säästövaikutusta, ja vaikka työeläkejärjestelmämme kannattavuutta on sivuttu osittain rahoitus-
pohjan kestävyuden kannalta, tulee huomata, että etenkin eläkemaksuille saatua hyötysuhdetta voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Tuottolaskelmien mukaan esimerkiksi eri sukupolvien eläkkeensaajien realisaatio on joka tapauksessa eri. Eläkejärjestelmästä eivät täten hyödy perinteisessä, taloudellisessa mielessä koskaan yhdenvertaisesti kaikki, mutta siitä huolimatta eläkejärjestelmä voi olla järkevä kollektiivinen vakuutusjärjestelmä, missä myöskään riskit eivät yksilötasolla, kohtuuttomasti realisoidu.

Työeläkekuntoutukseen käytettäviä varoja tulisi kuitenkin aina kohdentaa tarkoituksenmukaisesti, tämä tarkoittaa ennen kaikkea työeläkekuntoutuksen oikea aikaista aloittamista, minkä arviointiin luonnollisesti tulisi vaikuttaa kuntoutujan oma näkemys kuntoutuksen aloittamisen tarpeesta. Kaiken ammatillisen kuntoutuksen tulisi olla kuntoutujalähtöistä ja häntä osallistavaa, siten päästään lopulta myös parhaaseen taloudelliseen lopputulokseen.

Lopulta kysymys on kuitenkin siitä, kenellä on oikeus työlainsäädännön tarjoamaan suojaan? Työsopimuslain soveltamisalaa tutkimalla saadaan kirkastettua sitä, mikä on työsopimuslain- ja sitä kautta laajemmin koko työlainsäädännön suojaa kaipaava, sellainen työsuhteen ydinalue, mikä erottaa työsuhteisen työn muusta työn tekemistä tarkoittavasta toiminnasta. Keskeistä on myös erottaa tämä ydinalue sellaisista seikoista, jotka eivät ole työsuhteisuutta arvioitaessa olennaisia, kuten työntekijän oletetusta tuottavuudesta.

Työsuhteisen työnteon tunnistamisella on merkitystä yhä enenevässä määrin erilaisia työnteon muotoja ja työn tekemisen järjestämistapoja suosivilla työmarkkinoilla. Jo tällä hetkellä työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto jatkuvasti hälvenee, esimerkiksi kevytyrittäjyyden kautta. Työntekijät liikkuvat työpaikkojen välillä myös valtioiden rajat ylittävästi, joten useamman eri osapuolen välillä toimivia, työvoiman vuokrausyrityksiä on ilmaantunut jopa kansainvälisille työmarkkinoille. Edellä mainituista- ja useista muista, kuten teknologian kehityksestä johtuvista syistä, perinteisen, työsuhteisen työnteon tulisi olla jatkuvan keskustelun sekä kehittämisen kohteena.

Kaikki työn tekemistä tarkoittava toiminta ei toki aina voi olla työsuhteessa tapahtuvaa, mutta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tunnusmerkkien täyttyessä, työnteon rajaaminen työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, tulisi olla lakiin perustuvaa. Lisäksi perusteiden tulee olla selkeät ja perustuslain kestävät. Työntekijää suojaava lainsäädäntö ei nimittäin menetä arvoaan alati muuttuvilla työmarkkinoillakaan, sen pitää vaan löytää joustava, erilaisia työnteon muotoja seuraava, ilmenemismuotonsa.

LIITTEET

Liite 1. Palkallinen työkokeilusopimus, Varma

VARMA**Sopimus työkokeilusta**
Palkallinen

Kuntoutuja	Nimi	Henkilötunnus	Puhelinnumero
Työhönsijoittaja	Työnantajan nimi		
	Yhteyshenkilö		Puhelinnumero
Eläkeyhtiö	Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma		
Kesto ja työaika	Alkamis- ja päättymisajankohta		Keskimääräinen työaika päivässä
Työtehtävät	Tehtävät työkokeilun aikana		

Tavoite

Työkokeilun tarkoituksena on selvittää, miten sovitut työtehtävät soveltuvat kuntoutujalle.

Työhönsijoittaja ja kuntoutuja sopivat kuntoutujan työajasta. Työajassa tulee ottaa huomioon työkokeilun luonteesta johtuvat erityispiirteet.

Työhönsijoittaja

Työhönsijoittaja sitoutuu tarjoamaan sovitun työn kuntoutujalle yllä mainitulle ajalle. Työhönsijoittaja ohjaa, opastaa ja valvoo kuntoutujaa työssään.

Työhönsijoittajaa koskevat normaalit työsuhteesta aiheutuvat velvoitteet ja oikeudet. Työhönsijoittaja maksaa työntekijälle työkokeilun ajalta palkkaa ja huolehtii muista työhönsijoittajan lakisääteisistä maksuista ja velvoitteista.

Työkokeilun aikana tulee noudattaa työturvallisuutta koskevia säännöksiä ja niiden perusteella annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Työhönsijoittaja voi keskeyttää työkokeilun sovitusta kestoajasta riippumatta, mutta siitä on ilmoitettava viipymättä muille osapuolille.

Kuntoutuja

Kuntoutuja noudattaa sovitua työkokeilusunnitelmaa. Kuntoutujaa koskevat yleiset työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet. Kuntoutujan on noudatettava työpaikan sääntöjä ja työturvallisuutta koskevia ohjeita ja määräyksiä.

Kuntoutuja on velvollinen ilmoittamaan Varmaan yli yhden viikon sairauspoissaoloista tai mikäli hän haluaa päättää työkokeilun kesken sopimuskauden. Sopimuksen päättämisestä tulee ilmoittaa kaikille sopimusosapuolille. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa kuntoutusetuuskien takaisinperimiseen.

Varma

Varma maksaa työhönsijoittajalle työkokeilun ajalta kuntoutujalle myönnetyn kuntoutusrahan tai kuntoutustuen ja -korotuksen. Työhönsijoittaja hakee tämän rahan Varmaalta siihen tarkoitettua hakemusta. Jos kuntoutusraha on suurempi kuin kuntoutujalle maksettava palkka, erotus maksetaan kuntoutujalle.

Varman edustaja voi käydä työpaikalla tutustumassa olosuhteisiin ja työkokeilun etenemiseen.

Olemme sopineet työkokeilusta yllä mainituin ehdoin.

	Aika ja paikka	
Allekirjoitus	Työntekijä	Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
	Työnantaja	

Liite 2. Palkaton työkokeilusopimus, Varma

VARMA**Sopimus työkokeilusta**
Palkaton

Kuntoutuja	Nimi	Henkilötunnus	Puhelinnumero
Työhönsijoittaja	Työnantajan nimi		
	Yhteyshenkilö		Puhelinnumero
Eläkeyhtiö	Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma		
Kesto ja työaika	Alkamis- ja päättymisajankohta		Keskimääräinen työaika päivässä
Työtehtävät	Tehtävät työkokeilun aikana		

Työkokeilun tavoite

Työkokeilun tarkoituksena on selvittää, miten sovitut työtehtävät soveltuvat kuntoutujalle.

Työhönsijoittaja ja kuntoutuja sopivat kuntoutujan työajasta. Työajassa tulee ottaa huomioon työkokeilun luonteesta johtuvat erityispiirteet.

Työhönsijoittaja

Työhönsijoittaja sitoutuu tarjoamaan sovitun työn kuntoutujalle yllä mainitulle ajalle. Työhönsijoittaja ohjaa, opastaa ja valvoo kuntoutujaa työssään. Työkokeilun aikana tulee noudattaa työturvallisuutta koskevia säännöksiä ja niiden perusteella annettuja ohjeita ja määräyksiä. Työhönsijoittaja ei suorita kuntoutujalle korvausta tehdystä työstä.

Työhönsijoittaja voi keskeyttää työkokeilun sovitusta kestoajasta riippumatta, mutta siitä on ilmoitettava viipymättä muille osapuolille.

Kuntoutuja

Kuntoutuja noudattaa sovitua työkokeilusunnitelmaa. Kuntoutujalla on oikeus saada kuntoutusrahaa tai kuntoutustukea ja -korotusta työkokeilun ajalta.

Kuntoutujan on noudatettava työpaikan sääntöjä ja työturvallisuutta koskevia ohjeita ja määräyksiä.

Kuntoutuja on velvollinen ilmoittamaan Varmaan yli yhden viikon sairauspoissaoloista tai mikäli hän haluaa päättää työkokeilun kesken sopimuskauden. Sopimuksen päättämisestä tulee ilmoittaa kaikille sopimusosapuolille. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa kuntoutusetuuksien takaisinperimiseen.

Varma

Varma maksaa kuntoutujalle kuntoutusrahaa tai kuntoutustukea ja -korotusta työkokeilun ajalta.

Varma ottaa kuntoutujalle työtapaturman varalle tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutuksen työkokeilun ajaksi.

Varmalla on vastuuvakuutus, josta korvataan kuntoutujan sairautensa vuoksi aiheuttamat henkilö- ja esinevahingot vakuutusehtojen mukaisesti. Vakuutuksesta ei korvata vahinkoa siltä osin kuin se korvataan työhönsijoittajan oman vastuuvakuutuksen perusteella.

Vahingot korvataan tapaturmavakuutuksen ja vastuuvakuutuksen ehtojen mukaisesti. Varma ei vastaa muista vahingoista.

Varman edustaja voi käydä työpaikalla tutustumassa olosuhteisiin ja työkokeilun etenemiseen.

Olemme sopineet työkokeilusta yllä mainituin ehdoin.

	Aika ja paikka	
Allekirjoitus	Kuntoutuja	Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
	Työnantaja	

Liite 3. Työnantaja maksaa palkan työkokeilijalle, Elo


Sopimus
 Työnantaja maksaa palkan

Palautusosoite (Elo maksaa postimaksun):
 Työeläkeyhtiö Elo
 Eläkepalvelut
 Tunnus 5010419
 00003 VASTAUSLÄHETYS

Palautus faksilla 020 703 5497

Työkokeilu / Työhön- valmennus	<input type="checkbox"/> Palkallinen työkokeilu	Alkamisajankohta (ppkkvvvv)	Päättymisajankohta (ppkkvvvv)
	<input type="checkbox"/> Palkallinen työhönvalmennus	Alkamisajankohta (ppkkvvvv)	Päättymisajankohta (ppkkvvvv)

Sopimuksen osapuolet

Kuntoutuja	Kuntoutujan nimi			Henkilötunnus
Työnantaja	Työhönsijoittaja/työnantaja			
	Lähiosoite		Postinumero	Postitoimipaikka
	Yhteyshenkilö työpaikalla			Puhelin
	Bruttopalkka luontoisetuineen, euroa/kk	Työnantajan tilinumero		

Sopijaosapuolet ja Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo ovat tehneet työkokeilua / työhönvalmennusta koskevan sopimuksen seuraavin ehdoin.

Sopimuksen kohde

Kuntoutus järjestetään erillisen kuntoutusohjelman mukaan. Kuntoutusohjelmassa sovitaan erikseen sen kestosta, työtehtävistä ja mahdollisista teoriaopinnoista sekä työajasta.

Työhönsijoittaja

Työhönsijoittaja sitoutuu tarjoamaan kuntoutusohjelman mukaisen työn kuntoutujalle. Kuntoutusohjelman toteutuminen edellyttää, että työhönsijoittaja opastaa, johtaa ja valvoo kuntoutujan työskentelyä. Työhönsijoittaja maksaa koko kuntoutusohjelman ajalta palkkaa, myös työskentelyn ja mahdollisten teoriaopintojen ajalta sekä huolehtii muista työnantajan lakisääteisistä maksu- ja muista velvoitteista. Jos palkka muuttuu pysyvästi kuntoutuksen aikana, tulee tästä ilmoittaa Elon kuntoutuksen yhteyshenkilölle etukäteen. Jos palkka poikkeuksellisesti ylittää työhönsijoittajan saaman osuuden kuntoutusetuudesta, Elo ei maksa työhönsijoittajalle tätä ylittävää osuutta. Jos palkka poikkeuksellisesti alittaa työhönsijoittajalle maksetun kuntoutusetuuden osuuden, työhönsijoittaja sitoutuu maksamaan saamastaan kuntoutusetuudesta kuntoutujalle palkan ja kuntoutusetuuden välisen erotuksen.

Työhönsijoittaja antaa Elolle kirjallisen arvion ohjelman onnistumisesta viimeistään yhden (1) viikon kuluessa kuntoutusohjelman päättymisestä.

Työhönsijoittajalla on velvollisuus ilmoittaa Elolle työskentelyolosuhteiden muutoksista, kuntoutusohjelman keskeyttämisestä tai jos työhönsijoittaja haluaa päättää kuntoutusohjelman kesken sopimuksen. Kuntoutusohjelman keskeyttämisen tai päättämisen syystä on toimitettava kirjallinen selvitys Eloon.

Kuntoutuja

Kuntoutujalla on oikeus päästä sovitun kuntoutusohjelman ja saada palkkaa kuntoutusohjelman ajalta. Kuntoutuja pyrkii suoriutumaan sovitusta työtehtävistä terveydelliset seikat huomioiden sekä edistämään kuntoutusohjelman onnistumista.

Kuntoutujan on noudatettava työpaikalla työntekijöitä koskevia työturvallisuutta ja työjärjestystä koskevia määräyksiä ja ohjeita.

Kuntoutuja antaa Elolle kirjallisen arvion ohjelman onnistumisesta viimeistään yhden (1) viikon kuluessa kuntoutusohjelman päättymisestä.

Kuntoutusohjelman aikana kuntoutuja on velvollinen ilmoittamaan Elolle yli kolmen (3) päivän sairauslomasta tai muusta syystä johtavasta poissaolostaan tai mikäli hän päättää kuntoutusohjelman keskeytyksestä kesken sopimuksen. Kuntoutusohjelman päättämisen syystä on toimitettava kirjallinen selvitys Eloon.

Elo

Elo maksaa työhönsijoittajalle kuntoutujalle myönnetyn kuntoutusetuuden (kuntoutusraha tai kuntoutustuki ja -korotus) tässä sopimuksessa sovitun kuntoutusohjelman ajalta.

Elolla on kesken sopimuksen oikeus lopettaa ohjelman tukeminen siitä kuntoutujalle ja työhönsijoittajalle ilmoitettuaan mikäli sovitun kuntoutusohjelman edellytykset eivät enää täyty.

Elon edustajalla on tarvittaessa mahdollisuus tutustua kuntoutusohjelman aikana työskentelypaikan olosuhteisiin.

Allekirjoitus	Paikka ja aika	
	Kuntoutujan allekirjoitus ja nimenselvennys	Työnantajan allekirjoitus ja nimenselvennys
	Elon edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys	

LO-0059-F 0415

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo
 Ömsesidiga Arbetspensionsförsäkringsbolaget Elo
 Y-tunnus/FO-nummer 0201103-7
 Kotipaikka Espoo/hemort Esbo

Postiosoite/postadress
 00041 ELO
 Puhelin/telefon 020 703 50
 Faksi/fax 020 703 5100

Käyntiosoite/besöksadress
 Revontulentie 7, 02100 Espoo
 Norrskensvägen 7, 02100 Esbo
www.elo.fi

Liite 4. Työeläkevakuuttaja maksaa etuuden työkokeilijalle, Elo


Sopimus
 Elo maksaa etuuden

Palautusosoite (Elo maksaa postimaksun):
 Työeläkeyhtiö Elo
 Eläkepalvelut
 Tunnus 5010419
 00003 VASTAUSLÄHETYS

Palautus faksilla 020 703 5497

Työkokeilu / Työhön- valmennus	<input type="checkbox"/> Työkokeilu	Alkamisajankohta (ppkkvvvv)	Päättymisajankohta (ppkkvvvv)
	<input type="checkbox"/> Työhönvalmennus	Alkamisajankohta (ppkkvvvv)	Päättymisajankohta (ppkkvvvv)

Sopimuksen osapuolet

Kuntoutuja	Kuntoutujan nimi		Henkilötunnus
Työnantaja	Työhönsijoittavan yrityksen nimi		
	Lähiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
	Yhteyshenkilö työpaikalla		Puhelin

Sopijaosapuolet ja Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo ovat tehneet työkokeilua / työhönvalmennusta koskevan sopimuksen seuraavien ehtojen.

Sopimuksen kohde

Kuntoutus järjestetään erillisen kuntoutusohjelman mukaan. Kuntoutusohjelmassa sovitaan erikseen sen kestosta, työtehtävistä ja mahdollisista teoria-
opinnoista sekä työajasta.

Työhönsijoittajan oikeudet ja velvollisuudet

Työhönsijoittaja sitoutuu tarjoamaan kuntoutusohjelman mukaisen työn kuntoutujalle. Kuntoutusohjelman toteutuminen edellyttää, että työhönsijoittaja opastaa, johtaa ja valvoo kuntoutujan työskentelyä. Työhönsijoittaja ei suorita kuntoutujalle korvausta tehdystä työstä. Kuntoutusohjelman aikana tulee noudattaa työturvallisuutta koskevia säännöksiä.

Kuntoutusohjelman päättyttyä työhönsijoittaja antaa Elolle viimeistään yhden (1) viikon kuluessa kirjallisen arvion ohjelman onnistumisesta.

Työhönsijoittajalla on velvollisuus ilmoittaa Elolle työskentelyolosuhteiden muutoksista, kuntoutusohjelman keskeyttämisestä tai jos työhönsijoittaja haluaa päättää kuntoutusohjelman kesken sopimuksen. Kuntoutusohjelman keskeyttämisen tai päättämisen syystä on toimitettava kirjallinen selvitys Eloon.

Kuntoutujan oikeudet ja velvollisuudet

Kuntoutujalla on oikeus päästä sovitun kuntoutusohjelman ja saada kuntoutusetuutta kuntoutusohjelman ajalta. Kuntoutuja pyrkii suoriutumaan sovitusta työtehtävistä terveydelliset seikat huomioiden sekä edistämään kuntoutusohjelman onnistumista.

Kuntoutujan on noudatettava työpaikalla työntekijöitä koskevia työturvallisuutta ja työjärjestystä koskevia määräyksiä ja ohjeita.

Kuntoutusohjelman päättyttyä kuntoutuja antaa Elolle viimeistään yhden (1) viikon kuluessa kirjallisen arvion ohjelman onnistumisesta.

Kuntoutusohjelman aikana kuntoutuja on velvollinen ilmoittamaan Elolle yli kolmen (3) päivän sairauslomasta tai muusta syystä johtuvasta poissaolostaan tai mikäli hän päättää kuntoutusohjelman keskeytyksestä kesken sopimuksen. Kuntoutusohjelman keskeyttämisen tai päättämisen syystä on toimitettava kirjallinen selvitys Eloon.

Elon oikeudet ja velvollisuudet

Elo maksaa kuntoutujalle työeläkelakien mukaista kuntoutusetuutta kuntoutusohjelman aikana.

Elo ottaa kuntoutujalle kuntoutusohjelman aikana työssä sattuvan tapaturman varalle tapaturmavakuutuslain 57 §:n 1 momentissa tarkoitetun vakuutuksen.

Elolla on kesken sopimuksen oikeus lopettaa ohjelman tukeminen siitä kuntoutujalle ja työhönsijoittajalle ilmoitettuaan, mikäli sovitun kuntoutusohjelman edellytykset eivät enää täyty.

Elon edustajalla on tarvittaessa mahdollisuus tutustua kuntoutusohjelman aikana työskentelypaikan olosuhteisiin.

Allekirjoitus	Paikka ja aika	
	Kuntoutujan allekirjoitus ja nimenselvennys	Työnantajan allekirjoitus ja nimenselvennys
	Elon edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys	

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo
 Ömsesidiga Arbetspensionsförsäkringsbolaget Elo
 Y-tunnus/FO-nummer 0201103-7
 Kotipaikka Espoo/hemort Esbo

Postiosoite/postadress
 00041 ELO
 Puhelin/telefon 020 703 50
 Faksi/fax 020 703 5100

Käyntiosoite/besöksadress
 Revontulentie 7, 02100 Espoo
 Norrskensvägen 7, 02100 Esbo
www.elo.fi